



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH GAJI, INSENTIF, DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(STUDI PADA PT JAWARI SENTOSA
KEC. TUALANG KAB. SIAK)**

SKRIPSI

OLEH

RENA ARIA SHAHERA
NIM. 11770123427



UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1442 H/ 2021**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH GAJI, INSENTIF, DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(STUDI PADA PT JAWARI SENTOSA
KEC. TUALANG KAB. SIAK)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi(SE) Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH

RENA ARIA SHAHERA
NIM. 11770123427



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1442 H/ 2021**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RENA ARIA SHAHERA
 NIM : 11770123427
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH GAJI, INSENTIF, DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI PADA PT. JAWARI SENTOSA KEC. TUALANG KAB. SIAK)

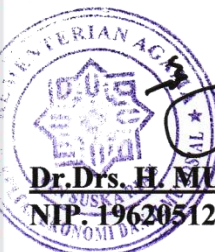
DISETUJUI OLEH
 PEMBIMBING

Dr. Hi MAHYARNI, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

MENGETAHUI

DEKAN

KETUA PRODI MANAJEMEN



Dr. Drs. H. MUH. SAID HM, M. Ag. MM
 NIP. 19620512 198903 1003

FAKHRURROZI, SE, MM
 NIP. 19670725 200003 1002

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA	: RENA ARIA SHAHERA
NIM	: 11770123427
KONSENTRASI	: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI	: S1 MANAJEMEN
FAKULTAS	: EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER	: VIII (DELAPAN)
JUDUL	: PENGARUH GAJI, INSENTIF, DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI PADA PT. JAWARI SENTOSA KEC. TUALANG KAB. SIAK)

TANGGAL UJIAN : 10 JUNI 2021

DISETUJUI OLEH

KETUA PENGUJI



Sahwitri Triandani, SE, M.Si
 NIP. 19820806 200604 2 002

Mengetahui :

PENGUJI I


Pien Violinda Anggriani, SE, M.Si
 NIP. 19751106 20710 2003

PENGUJI II


Sehani, SE, MM
 NIP. 19741211 200710 2 004



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

**PENGARUH GAJI, INSENTIF, DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI
ISLAM (STUDI PADA PT. JAWARI SENTOSA KECAMATAN
TUALANG KABUPATEN SIAK)**

RENA ARIA SHAHERA

NIM. 11770123427

PT. Jawari Sentosa merupakan perusahaan penyalur tenaga kerja kontrak atau outsourcing. PT. Jawari Sentosa menyadari karyawan menjadi bagian penting perusahaannya maka dari itu perusahaan harus memberikan gaji dan insentif secara adil, proporsional dan layak kepada karyawan. Selain itu jaminan sosial juga berpengaruh terhadap kerja karyawan sehingga karyawan dapat termotivasi dalam bekerja. Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, yaitu: Pertama Apakah gaji, insentif dan jaminan sosial berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Jawari Sentosa? kedua apakah gaji, insentif dan jaminan sosial berpengaruh secara simultan terhadap motivasi karyawan pada PT. Jawari Sentosa dalam perspektif ekonomi islam?. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji, insentif dan jaminan sosial berpengaruh secara parsial terhadap motivasi karyawan, untuk mengetahui apakah bentuk dan sistem gaji, insentif dan jaminan sosial sesuai dengan konsep Ekonomi Islam. Populasi dalam penelitian yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 52 orang, karena jumlah populasi kurang dari 100 maka secara keseluruhan dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Sementara analisis data menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menjelaskan bahwa baik secara parsial dan simultan gaji, insentif dan jaminan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Sedangkan kontribusi pengaruh yang dihasilkan sebesar 71,1% sementara 28,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Sementara dalam perspektif Islam pemberiangaji, insentif dan jaminan sosial sudah sesuai dengan syariat Islam.

Kata Kunci :Gaji, Insentif, Jaminan sosial dan Motivasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

THE EFFECT OF SALARY, INCENTIVES, AND SOCIAL SECURITY ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION IN ISLAMIC ECONOMIC PERSPECTIVE (STUDY AT PT. JAWARI SENTOSA, TUALANG DISTRICT, SIAK REGENCY)

RENA ARIA SHAHERA

NIM. 11770123427

PT. Jawari Sentosa is a contract labor supplier or outsourcing company. PT. Jawari Sentosa realizes that employees are an important part of his company, therefore the company must provide salaries and incentives in a fair, proportionate and appropriate manner to employees. In addition, social security also affects the work of employees so that employees can be motivated to work. The problems in this study are as follows, namely: First, whether salary, incentives and social security partially affect the work motivation of employees at PT. Sentosa Answer? second, whether salary, incentives and social security have a simultaneous effect on employee motivation at PT. Jawari Sentosa in an Islamic economic perspective. This study aims to determine the effect of salaries, incentives and social security partially on employee motivation, to determine whether the form and system of salaries, incentives and social security are in accordance with the concept of Islamic Economics. The population in the study were all 52 employees, because the total population was less than 100, the overall sample was used as a research sample using the saturated sample technique. Meanwhile, data analysis used a quantitative descriptive approach with multiple linear regression. The results of the study explain that both partially and simultaneously salary, incentives and social security have a significant influence on the employee motivation variable. While the contribution of the resulting influence is 71.1% while the remaining 28.9% is influenced by other variables not examined. Meanwhile, in the Islamic perspective, the provision of salaries, incentives and social security is in accordance with Islamic law.

Keywords: Salary, Incentives, Social Security and Motivation



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada penyusun sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaji, Insentif, dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada PT. Jawari Sentosa Kecamatan Tualang Kabupaten Siak)”**

Penulisan skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa hormat penyusun mengucapkan terima kasih kepada :

- 1 Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- 2 Bapak Prof. Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- 3 Ibu Dr. Hj. Leny Nofianti, MS, SE, M.Si, Ak, CA selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- 4 Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Bapak Dr Amrul Muzam, SHI, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
6. Bapak Fakhurrozi, SE, MM sebagai Ketua Prodi S1 Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
7. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini
8. Seluruh Dosen dan Staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau yang telah memberikan bekal ilmu dan membantu kegiatan perkuliahan
9. Terima kasih kepada keluarga tercinta, Ayahanda Armiwan, Ibunda Sabariah, Kakak Luccy Putri Indah, dan Adik Andre Aria Andika yang memberikan semangat dan motivasi serta do'a sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini
10. Kepada manusia-manusia yang memiliki ambisius tinggi untuk mengerjakan skripsi dan menggejar gelar SE, Nurfirda Desriana, Yasni terima kasih untuk support sistemnya
11. Teruntuk teman-teman kos tercinta Rianti Wulandari, Hildayati, Rika Nopia, Wahyuni terimakasih telah memberikan dorongan dan semangat baik moral maupun material
12. Terima kasih kepada PT. Jawari Sentosa yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian ini



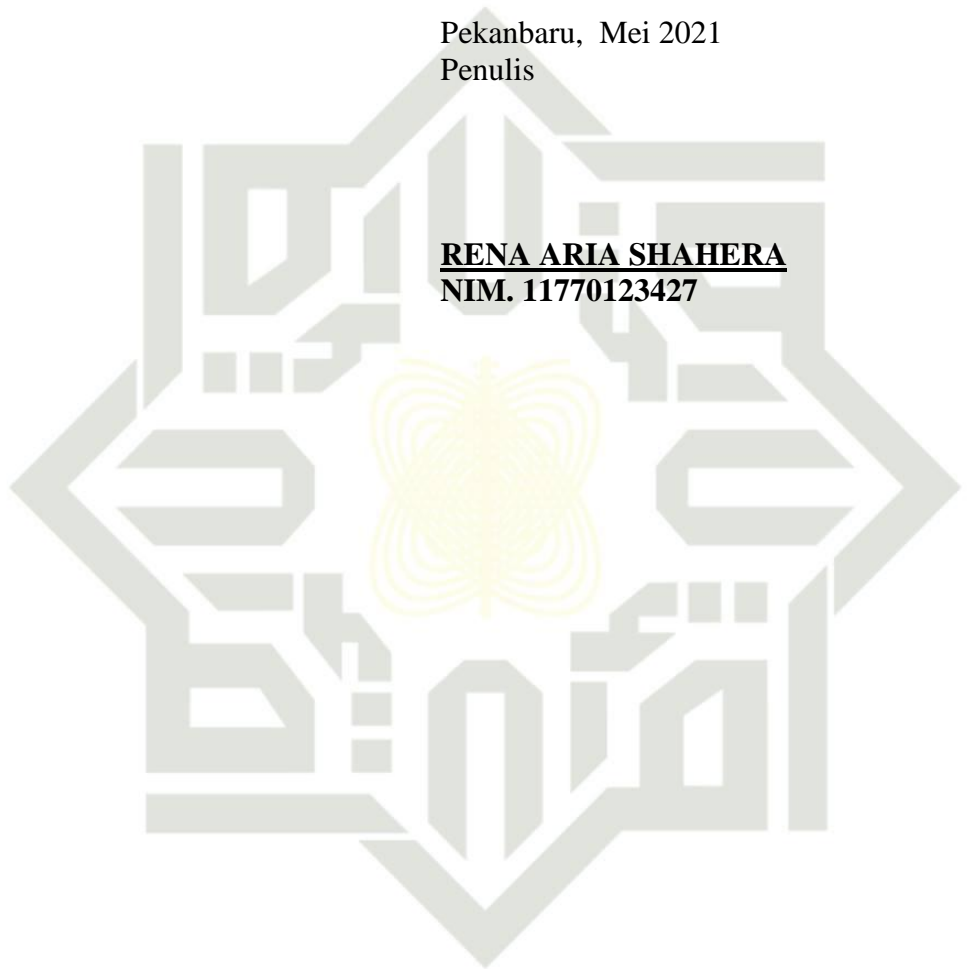
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Semoga semua motivasi, semangat, do'a serta bantuan yang telah diberikan mendapat imbalan dari Allah Subhanahu Wata'ala. Penyusun berharap semoga karya tulis ini dapat bermanfaat. Aamiin.

Pekanbaru, Mei 2021
Penulis

RENA ARIA SHAHERA
NIM. 11770123427



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABLE	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	17
1.3 Tujuan Penelitian.....	17
1.4 Manfaat Penelitian	18
1.5 Sistematika Penulisan.....	19
BAB II TELAAH PUSTAKA	20
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2.2 Perspektif Ekonomi Islam	21
2.3 Motivasi Kerja.....	34
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja Dalam Ekonomi Islam.....	22
2.3.2 Motivasi Kerja Dalam Konsep Konvensional.....	24
2.3.3 Teori-Teori Motivasi Kerja	25
2.4 Gaji	27
2.4.1 Pengertian Gaji Dalam Ekonomi Islam.....	27
2.4.2 Dasar Hukum Penentuan Gaji	29
2.4.3 Prinsip-Prinsip Gaji Dalam Ekonomi Islam.....	30
2.4.4 Tingkatan Gaji Dalam Ekonomi Islam.....	34
2.4.5 Pengertian Gaji Dalam Konsep Konvensional.....	35
2.4.6 Tujuan Penggajian	36
2.4.7 Jenis-Jenis Gaji.....	38
2.4.8 Sistem Pembayaran Gaji.....	39
2.5 Insentif.....	40
2.5.1 Pengertian Insentif Dalam Ekonomi Islam	40
2.5.2 Insentif Dalam Konsep Konvensional.....	41



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.3 Indikator Insentif	42
2.5.4 Penggolongan Insentif	44
2.6 Jaminan Sosial	45
2.6.1 Pengertian Jaminan Sosial Dalam Ekonomi Islam.....	45
2.6.2 Jaminan Sosial Dalam Konsep Konvensional.....	47
2.6.3 Bentuk Jaminan Sosial	47
2.6.4 Tujuan Pemberian Jaminan Sosial.....	48
2.7 Pengaruh Antar Variabel	48
2.7.1 Pengaruh Gaji terhadap Motivasi Kerja	48
2.7.2 Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja.....	48
2.7.3 Pengaruh Jaminan Sosial terhadap Motivasi Kerja.....	49
2.8 Penelitian Terdahulu.....	49
2.9 Kerangka Pemikiran	56
2.10 Konsep Operasional Variabel.....	58
2.11 Hipotesis	60
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian	64
3.2 Jenis Dan Sumber Data	64
3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian	65
3.3.1 Populasi.....	65
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	66
3.5 Analisis Data	67
3.5.1 Deskriptif Kuantitatif	67
3.6 Uji Kualitas Data	67
3.6.1 Uji Validitas Data	74
3.6.2 Uji Reliabilitas	74
3.6.3 Uji normalitas	74
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	75
3.7.1 Uji Multikolinieritas.....	75
3.7.2 Uji heterokedastisitas	75

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.3 Uji Autokolerasi.....	76
3.8 Analisis Linier Regresi Berganda	76
3.9 Uji Hipotesis	77
3.9.1 Uji simultan (Uji F).....	77
3.9.2 Uji t (parsial)	78
3.9.3 Uji Koefisien Determinan R^2	78

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan	79
4.2 Visi, Misi, dan Nilai Dasar PT. Jawari Sentosa	79
4.3 Struktur Organisasi	80
4.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	82

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden.....	89
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia Responden	89
5.1.2 Responden Berdasarkan PendapatanPerbulan	90
5.1.3 RespondenBerdasarkanPendidikanTerakhir	90
5.2 Deskripsi Variabel	91
5.2.1 Analisis DeskriptifGaji	91
5.2.2 Analisis DeskriptifVariabelInsentif	93
5.2.3 AnalisisDeskriptifVariabelJaminanSosial	95
5.2.4 AnalisisDeskriptifVariabelMotivasiKerja	97
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian	99
5.3.1 Uji Validitas	99
5.3.2 Uji Reliabilitas	100
5.4 Uji Normalitas Data	101
5.5 Uji Asumsi Klasik	102
5.5.1 Uji Multikolinieritas	102
5.5.2 Uji Heteroskedastisitas	103
5.5.3 Uji Autokorelasi	104



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

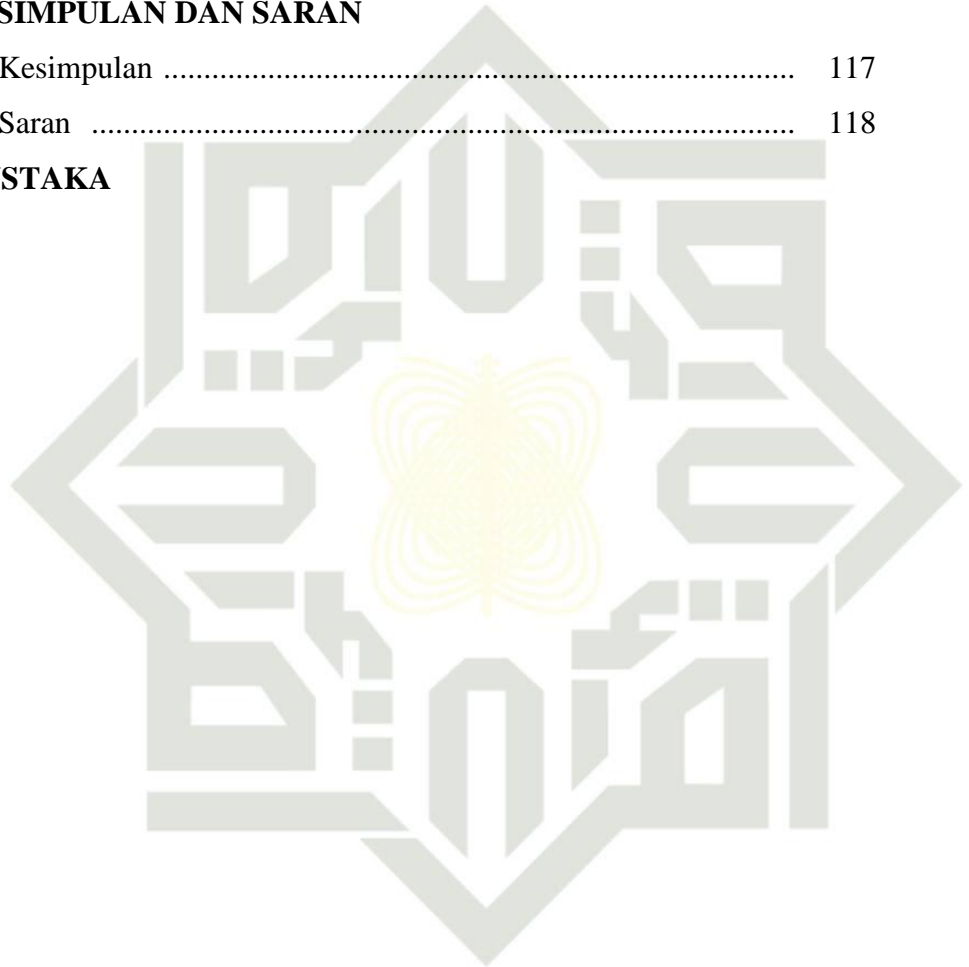
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.6 Analisis Data Penelitian	105
5.6.1 Regresi Linier Berganda	105
5.6.2 Uji Secara Parsial (Uji T)	107
5.6.3 Uji Secara Simultan (Uji F)	109
5.6.4 Koefisien Determinasi	110

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan	117
6.2 Saran	118

DAFTAR PUSTAKA



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Gaji di PT. Jawari Sentosa (Periode 2019)	9
Tabel 1.2	Daftar Insentif di PT. Jawari Sentosa (Periode 2019)	14
Tabel 1.3	Daftar Jaminan Sosial di PT. Jawari Sentosa (Periode 2019)	16
Tabel 2.1	Tabel Penelitian Terdahulu	57
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Usia Responden	89
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan	90
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	90
Tabel 5.4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Gaji	92
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Insentif	94
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Jaminan Sosial	96
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Motivasi Kerja	98
Tabel 5.8	Uji Validitas Angket	99
Tabel 5.9	Uji Reliabilitas	101
Tabel 5.10	Uji Normalitas Data Penelitian	102
Tabel 5.11	Uji Multikolinieritas	103
Tabel 5.12	Uji Autokorelasi	105
Tabel 5.13	Analisis Regresi Berganda	106
Tabel 5.14	Uji Hipotesis Parsial	108
Tabel 5.15	Uji F Hitung	109
Tabel 5.16	Koefisien Determinasi	110

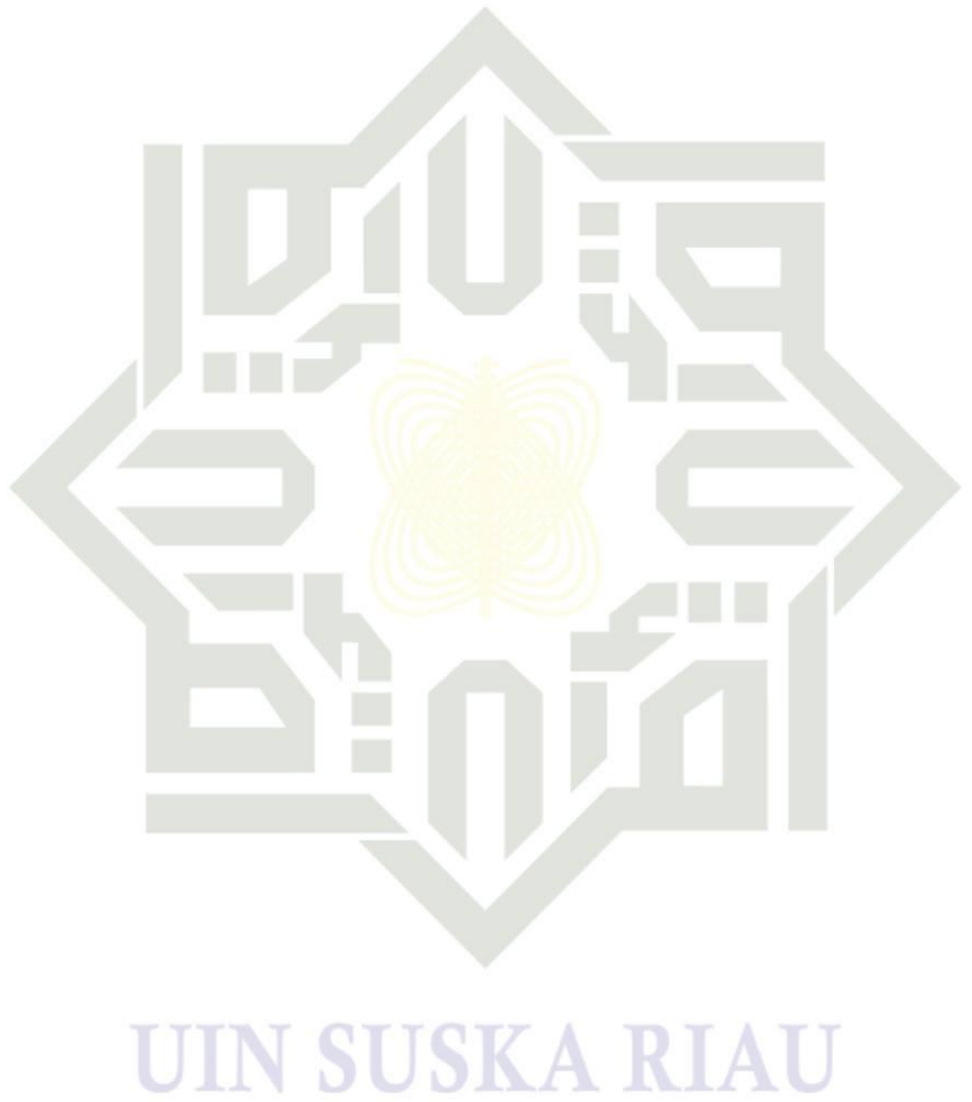


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran.....	64
Gambar 5.1 Uji Heteroskedastisitas	104



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan salah satu sektor yang sangat penting dalam usaha memajukan perekonomian bangsa karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja, yang pertumbuhannya lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Dalam rangka peningkatan taraf hidup dan kesejahteraan rakyat serta pemanfaatan jumlah penduduk yang besar sebagai kekuatan pembangunan bangsa maka perlu ditingkatkan usaha-usaha pembinaan, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya manusia dengan mengutamakan pembangunan diberbagai sektor.

Sumber daya manusia sendiri memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional/kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal. Meskipun semua peralatan modern yang diperlukan sudah tersedia. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia diarahkan untuk merubah sumber daya manusia yang potensial tersebut menjadi sumber daya yang produktif dan kreatif sehingga dapat meningkatkan taraf hidupnya. Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggelolah usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia diarahkan pada peningkatan harkat, martabat, kemampuan dan kebutuhan. Kebijaksanaan pengupahan dan penggajian perlu diarahkan pada kebijakan Pemerintah Kabupaten/Kota melalui kebijakan Upah Minimum Regional (UMR) dimana tempat usaha itu berada, peningkatan kesejahteraan dan daya golongan penerima upah dan gaji.

Dalam ekonomi islam gaji atau upah disebut juga dengan *ujrah* yang pembahasan lebih jauh dalam ekonomi sering dikaitkan dengan kontrak perjanjian kerja yang dilakukan. Dalam ekonomi islam, penentuan gaji atau upah pekerja sangat memegang teguh prinsip keadilan dan kecukupan. Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen atas dasar kerelaan melakukannya (dari yang ber-Akad). Akad dalam transaksi kerja adalah akad dalam transaksi kerja adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha, sehingga sebelum pekerja diperkerjakan harus jelas dahulu bagaimana gaji atau upah yang akan diterima oleh pekerja. Gaji atau upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah. Oleh karena itu, dalam suatu perjanjian harus mengakomodir pembayaran pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan kerjanya. Begitu juga pekerja dilarang memaksa pengusaha untuk membayar melebihi kemampuannya dalam pelaksanaan pemberian upah yang merupakan hak pekerja. (Ghofur, 2020:4)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gaji atau upah menurut pandangan islam ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Seperti firman Allah Subhanahu wata'ala berfirman :

يُظَالَمُونَ لَا وَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَلِيُوفِّيَهُمْ عَمَلُوا مِمَّا دَرَجَتُوا لِكُلِّ

Artinya : *Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (Surah Al-Ahqaaf ayat 19)*

Untuk itu gaji yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai yang sudah menikah dua kali lebih besar dari yang lajang, karena mereka harus menanggung nafkah orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya agar bisa memenuhi kebutuhan dan hidup yang layak.

Pada masa Kekhalifahan Umar Bin Khatab gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, maka upah pegawai harus meningkat sehingga bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Prinsip dasar Rasulullah Saw dan khalafaur rasyidin adalah pertengahan, moderat, dalam penentuan upah pegawai tidak berlebihan atau terlalu sedikit (proporsional) tujuan utama pemberian upah adalah agar para pegawai mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mereka, sehingga mereka tidak terdorong untuk melakukan tindakan yang tidak dibenarkan untuk sekedar memenuhi nafkah diri dan keluarganya. (**Hakim, 2014:202**)

Etos kerja muslim adalah semangat untuk menapaki jalan lurus didalam mengambil keputusan para pemimpin pemegang amanah termasuk hakim harus berlandaskan penghargaan Islam atas hasil karya dan upaya manusia untuk bekerja ditempatkan pada dimensi yang setara iman, bahkan bekerja menjadikan jaminan diampuninya dosa dosa. Firman allah swt tentang bekerja dalam **Surah Az-Zumar ayat 39** yang artinya :

تَعْلَمُونَ فَسَوْفَ عَمَلٌ إِنِّي مَكَاتِكُمْ عَلَى أَعْمَلُوا يَقَوْمٌ قُلْ

Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya Aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui

Dari ayat dan hadis diatas bahwasanya Allah telah menurunkan rezeki kepada kita, sebagai umat muslim diwajibkan untuk bersungguhsungguh dalam bekerja agar bisa mendapatkan rezekinya. Dengan demikian untuk membentuk watak generasi yang memiliki etos kerja yang tinggi tidaklah cukup hanya dengan pemberian nasehat tetapi dibutuhkan dua perangkat pembelajaran yaitu *sistem reward and penalty* dan selanjutnya mereka akan belajar dari keteladanan. (**Pasmara,2010:15-33**)

Gaji menjadi alasan yang paling penting mengapa orang bekerjadian antara alasan lain, seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan oranglain,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengembangkan diri, atau untuk mengaktualisasikan diri. Paling tidak 90 persen pertentangan antara pekerja dan majikan disebabkan oleh masalah gaji/upah, bukan yang lain. Ini menjadi bukti bahwa gaji/upah merupakan aspek yang penting.

Masalah yang dapat timbul dalam bidang pengupahan yang pertama adalah bahwa pengusaha dan karyawan pada umumnya mempunyai pengertian dan kepentingan yang berbeda mengenai gaji. Bagi pengusaha gaji dapat dipandang sebagai beban, karena semakin kecil gaji yang dibayarkan kepada karyawan semakin kecil proporsi keuntungan bagi pengusaha. Di pihak lain, karyawan dan keluarganya biasanya menganggap gaji hanya sebagai apa yang diterimanya dalam.

Masalah kedua di bidang pengupahan berhubungan dengan keragaman sistem pengupahan sebagaimana dikemukakan bagian upah dalam bentuk natura dan *fringe benefits* cukup dan besarnya tidak seragam antara perusahaan-perusahaan. Masalah yang terakhir yaitu rendahnya tingkat upah dan pendapatan masyarakat, banyak karyawan yang berpenghasilan rendah bahkan lebih rendah dari kebutuhan fisik minimumnya bentuk uang. (Sumarso, 2010)

Seseorang melakukan suatu pekerjaan karena mengharapkan suatu imbalan dalam bentuk uang. Gaji adalah balas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan

keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

(UU No.13 tahun 2003 Bab I Pasal 1 angka 30)

Selain pemberian gaji, diperlukan juga adanya dorongan yang dilakukan oleh pimpinan suatu perusahaan terhadap para pekerjanya, supaya para pekerja bisa menjalankan pekerjaan mereka yang dirasa membosankan dan jenuh dilakukan berulang-ulang dengan cara yang efisien diharapkan dengan pemberian insentif, memberikan motivasi yang lebih kepada pekerja sehingga produktivitas dapat meningkat.

Insentif dalam Ekonomi Islam adalah imbalan materi dan non materi yang tepat bagi nilai kerja dan keusahaan seseorang dalam bentuk upah dan laba merupakan suatu hal penting, tidak hanya memenuhi kepentingan keadilan, melainkan juga merealisasikan efisiensi. **(Hafidhuddin, 2010:57)**

Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan supaya bekerja lebih produktif dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Insentif diberikan tergantung dari prestasi atau kinerja karyawan, sedangkan upah merupakan sesuatu hal yang wajib diberikan perusahaan. Semakin tinggi prestasi kerjanya semakin besar pula insentif yang diterima. Sudah menjadi kebiasaan bahwa setiap perusahaan menetapkan target yang tinggi dan bila berhasil maka akan diberikan tambahan pendapatan. Pemberian insentif berfungsi untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Beberapa jenis insentif telah diberikan perusahaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepada karyawannya, diantaranya insentif kehadiran, insentif prestasi kerja dan insentif masa kerja. (Yani, 2012:153)

Ada faktor lain yang tidak kalah penting dalam peningkatan kerja para pekerja adalah adanya jaminan sosial. Jaminan sosial dalam islam bersifat ketuhanan, maksudnya jaminan sosial itu dilaksanakan sebagai manifestasi daripada ketaatan hamba kepada penciptanya. Dengan lain perkataan jaminan sosial dalam islam adalah implementasi dari nilai-nilai ajaran islam yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Hadist nabi yang berkaitan dengan hak dan kewajiban manusia. (Ulwan, 2011:28)

Dalam ekonomi Islam, terdapat tiga istilah yang dikemukakan oleh para sarjana muslim untuk menjelaskan kaidah perlindungan sosial dalam masyarakat, yaitu *takaful al-ijtima'i* (*social interdependence social solidarity*), *daman al-ijtima'i* (*social security*), dan *ta'min al-ijtima'i* (asuransi sosial).

Takaful al-ijtima'i bermakna tanggung jawab bersama setiap individu masyarakat terhadap kesusahan atau kesulitan yang dialami oleh individu masyarakat lain dengan memberikan bantuan baik dalam bentuk keuangan ataupun bantuan moral.

Daman al-ijtima'i bermakna tanggung jawab perusahaan untuk memberikan bantuan kepada masyarakat yang mengalami kesusahan sekurangnya dengan membekali mereka dengan standar kehidupan minimum, hal inilah yang disebut dengan istilah *social security*. Pelaksanaan *Daman al-ijtima'i* dalam Islam berlandaskan kepada dalil-dalil yang terdapat dalam Al-Qur'an dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hadis Nabi, khususnya yang berhubungan dengan zakat, infaq dan shadaqah. (Ulwan, 2011:28)

Ta'min al-ijtina'i merupakan asuransi sosial yang hanya memberikan perlindungan kepada orang-orang tertentu yang menjadi peserta sesuai dengan kontrak dan disamping itu ia hanya melindungi para peserta terhadap peristiwa-peristiwa tertentu saja misalnya asuransi kesehatan, asuransi masa tua, asuransi pendidikan, asuransi kecelakaan kerja, dan lain sebagainya.

Dalam islam motivasi lebih dikenal dengan niat atau dorongan yang tumbuh dalam hati manusia, yang menggerakkan untuk melaksanakan amal perbuatan atau ucapan tertentu. Dalam konsep islam motivasi kerja adalah sebagai ibadah dan tentunya untuk mengabdikan kepada sang khalik. Hal ini memang berbeda dengan ibadah *mahdhah*, sebab bekerja merupakan ibadah *ghair mahdhah*. Artinya, dalam kaidah *ushul fiqh*, manusia memiliki kebebasan yang luas untuk bekerja selama tidak bertentangan dengan ajaran islam. (Sitompul, Saleh dkk, 2020:5)

Teori diatas menjelaskan bahwa gaji, insentif dan jaminan sosial bagian dari indikator motivasi kerja, artinya jika sudah terpenuhi dengan baik maka akan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

PT. Jawari Sentosa merupakan perusahaan penyalur tenaga kerja kontrak atau outsourcing yang pekerja nya bekerja sebagai cleaning service, buruh dan sopir yang berkantor di Jln. Hang Tuah No.16 Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak, sesuai dengan keputusan kepala dinas tenaga kerja, transmigrasi dan pendudukan Provinsi Riau Nomor: KPTS 09/Disnakerstransduk-SES/XII/2013

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tentang izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. PT. Jawari sentosa menjadi perusahaan patner dari beberapa perusahaan besar di Provinsi Riau yang membutuhkan tenaga kerja kontrak cleaning service seperti PT. Indah Kat Pulp and Paper Tbk, pada tahun 2013 yang awalnya berdiri dengan nama CV. Jasa Sesama yang berdiri sejak tahun 1990. PT. Jawari Sentosa sendiri mempunyai 52 karyawan yang menjadi fokus pada penelitian ini.

Pada tabel berikut ini kita dapat melihat daftar Gaji pada PT. Jawari Sentosa

Tabel 1.1
Daftar Gaji Di PT. Jawari Sentosa
(Periode 2019)

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Gaji
1.	Direktur Utama	1	Rp 7.500.000
2.	Manager	1	Rp 6.000.000
3.	Site Manager	1	Rp 5.500.000
4.	Staff Keuangan	1	Rp 5.000.000
5.	Staff Adm	1	Rp 5.000.000
6.	Divisi Personalia	1	Rp 5.000.000
7.	Pengawas	1	Rp 4.000.000
8.	Safety	1	Rp 4.000.000
9.	Humas	2	Rp 4.000.000
10.	Bagian angkut sampah dump truck colt diesel bag 2	12	Rp 3.000.000
11.	Bagian angkut sampah L300	6	Rp 3.000.000
12.	Bagian Fire Truck	8	Rp 3.000.000
13.	Bagian Fortuner Rental	1	Rp 3.000.000
14.	Bagian Patroli Security	4	Rp 3.000.000
15.	Bagian Single Cabin	4	Rp 3.000.000
16.	Office Boy	7	Rp 3.000.000

Sumber : Staff Adm PT. Jawari Sentosa (2020)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa gaji yang diterima oleh setiap karyawan berbeda-beda. Direktur utama memperoleh gaji sebesar Rp 7.500.000. Manager memperoleh gaji sebesar Rp 6.000.000. Site Manager memperoleh gaji sebesar Rp 5.500.000. Staff Keuangan, Staff Adm, dan Divisi Personalia memperoleh Gaji sebesar Rp 5.000.000. Pengawas, Safety dan Humas memperoleh Gaji sebesar Rp 4.000.000. Bagian angkut sampah dump truck colt disel bag 2, bagian angkut sampah L300, Bagian fire truck , Bagian Fortuner Rental, Bagian Patroli security, Bagian Single Cabin, dan Office Boy sama-sama memperoleh Gaji sebesar Rp 3.000.000. Gaji yang diberikan PT. Jawari Sentosa dari sisi nominal itu tepat sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu setiap tanggal 5 setiap bulannya, jika tanggal 5 itu jatuh pada hari libur kerja maka akan ditransfer pada masing-masing rekening karyawan pada hari sebelumnya. Penggajian di PT. Jawari Sentosa ini selalu tepat waktu

Berdasarkan tabel diatas penulis menyimpulkan bahwa Gaji yang diberikan PT. Jawari Sentosa dari sisi nominal itu tepat sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu setiap tanggal 5 setiap bulannya, jika tanggal 5 itu jatuh pada hari libur kerja maka akan ditransfer pada masing-masing rekening karyawan pada hari sebelumnya. Penggajian di PT. Jawari Sentosa ini selalu tepat waktu dan gaji tersebut telah sesuai dan melampaui dari UMK (Upah Minimum Kabupaten) Siak yaitu Rp 2.809.443,37.

Dalam praktiknya PT. Jawari Sentosa sebelum memperkerjakan para pekerjanya selalu melalui proses, diantaranya proses perekrutan pekerja, setelah terpilih pekerja yang akan bekerjasama dengan perusahaan, PT. Jawari Sentosa membuat perjanjian antara perusahaan dan calon pekerjanya. Pihak perusahaan meminta pekerja untuk melakukan pekerjaan sesuai posisi pekerjaan yang diberikan dan sesuai dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kamampuan yang dimiliki dari pekerja tersebut dengan ketentuan karyawan akan mendapatkan kompensasi berupa gaji, hal tersebut sudah disepakati oleh kedua belah pihak”.

(Wawancara dengan Staff Adm Ibu Faizah Fitriyah tanggal 14 oktober 2020)

Islam dalam melakukan kontrak kerja harus jelas jenis pekerjaannya, batas waktunya, jumlah upahnya, siapa yang dikontrak dan yang lebih penting adalah ada keridhaan kedua belah pihak. Keridhaan ini berdasarkan atas keadilan yang dirasakan antara karyawan dengan atasan atau perusahaan. Lebih luas lagi keridhaan yang dirasakan karyawan akan kewajiban yang diberikan perusahaan atau lembaga kepada karyawan dan jenis kewajiban yang harus dilakukan karyawan kepada perusahaan. PT. Jawari Sentosa yang telah disebutkan di atas bahwa dengan adanya kesepakatan antara pihak perusahaan dan calon pekerja/karyawan bahwa setiap pekerja/karyawan mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dalam perjanjian (tentang gaji) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. Penganiayaan terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai gaji dari hasil kerja mereka tidak mereka peroleh, sedangkan yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa oleh kekuatan industri untuk membayar upah para pekerja melebihi dari kemampuan mereka. Oleh karena diperintahkan kepada perusahaan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Dengan demikian, untuk rukun syarat akad upah “akad *ijab dan qabul*” pada PT. Jawari Sentosa sudah dinyatakan sesuai dengan hukum ekonomi Islam.

Syarat gaji yang lainnya yaitu harus dibayarkan sesegera mungkin atau sesuai dengan akad. Yang terjadi di PT. Jawari sentosa adalah gaji diberikan pada tanggal 5 setiap bulannya, hal ini sudah disepakati diawal perjanjian. Perusahaan tidak pernah menanggukkan pembayaran gaji pekerja, dari pihak PT. Jawari Sentosa selalu menepati janjinya untuk membayar pekerja setiap bulanya sesuai akad di awal dan diberikan berdasarkan kejujuran dan keadilan. Syarat gaji harus dimanfaatkan oleh pekerja untuk memenuhi kehidupannya dan keluarganya baik dalam bentuk uang atau pun jasa, Manfaat dari kerja dapat diketahui dengan jelas. Adapun manfaat yang kerja di PT. Jawari Sentosa dapat dirasakan karyawan itu sendiri, dimana mereka merasakan ketentraman dan kebahagiaan hidup disamping itu juga mereka mendapatkan gaji.

Dengan jumlah gaji yang diberikan serta sistem gaji yang diberikan PT. Jawari Sentosa dan dengan kesepakatan diawal perjanjian dan tidak ada penunggakan pembayaran gaji dan besaran gajinya juga sudah dijelaskan diawal perjanjian, jadi tidak akan terjadi kecurangan oleh salah satu pihak yang melakukan perjanjian kerja serta bisa terlindungi semua hak-hak para pihak dari tindakan kecurangan. Kerena perjanjian itu di lakukan secara tertulis maka tindakan kecurangan itu bisa di hindari dan dengan adanya perjanjian tertulis itu bisa dijadikan penguat dalam suatu perjanjian apalagi bila perjanjian itu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyangkut tentang gaji yang sangat penting dalam sebuah kerjasama dan seringkali menimbulkan masalah antara pengusaha dan para pekerjanya.

Maka dapat dikatakan sistem gaji pada PT. Jawari Sentosa sudah sesuai dengan ketentuan-ketentuan akad upah dalam pandangan hukum ekonomi islam.

Dalam agama islam yang merupakan agama *rahmatan lil alamin* sangat menjunjung tinggi pemenuhan kebutuhan bagi setiap warganya dengan pemenuhan dan pemberian jaminan kepada seluruh warga diharapkan dapat mensejahterakan mereka semua. Pemberian Insentif atau bonus sangat mendukung untuk memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga diharapkan hasil output yang dicapai semakin meningkat dengan waktu tidak melebihi yang telah distandarkan. Pemberian insentif bertujuan agar meningkatkan motivasi pekerja dalam kaitannya meningkatkan produktivitas kerjanya, sehingga produktivitas perusahaan juga ikut naik. Sistem insentif menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dan prestasi kerja. Inilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar produktivitas karyawan atas profitabilitas organisasi atau kedua kriteria tersebut. Bagi mayoritas karyawan, uang masih tetap merupakan motivasi kuat atau bahkan paling kuat. Rencana-rencana insentif bermaksud untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi akan efisiensi produksi. Karena gaji dan insentif adalah salah satu faktor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Sebab apabila gaji dan insentif yang diterapkan dalam organisasi

perusahaan tersebut tidak sesuai dengan situasi dan kondisi internal organisasi, seperti tingkat keahlian dan kematangan karyawannya maka akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam menjalankan tugas yang buruk sehingga produktivitasnya akan menurun.

Pada tabel berikut ini kita dapat melihat daftar Insentif pada PT. Jawari Sentosa.

Tabel 1.2
Daftar Insentif Di PT. Jawari Sentosa (Periode 2019)

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Insentif
1.	Direktur Utama	1	50%(GP)+7,5% (DV)
2.	Manager	1	50% (GP)+5% (DV)
3.	Site Manager	1	50% (GP)+5% (DV)
4.	Staff Keuangan	1	50% (GP)
5.	Staff Adm	1	50% (GP)
6.	Divisi Personalia	1	50% (GP)
7.	Pengawas	1	50% (GP)
8.	Safety	1	50% (GP)
9.	Humas	2	50% (GP)
10.	Bagian angkut sampah dump truck colt diesel bag 2	12	50% (GP)
11.	Bagian angkut sampah L300	6	50% (GP)
12.	Bagian Fire Truck	8	50% (GP)
13.	Bagian Fortuner Rental	1	50% (GP)
14.	Bagian Patroli Security	4	50% (GP)
15.	Bagian Single Cabin	4	50% (GP)
16.	Office Boy	7	50% (GP)

Sumber : Staff Adm PT. Jawari Sentosa (2020)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa Insentif yang diberikan PT. Jawari Sentosa ada dua yaitu golongan pokok dan deviden. Insentif yang diterima oleh setiap karyawan berbeda-beda. Direktur utama memperoleh insentif 50% GP (Golongan Pokok) sebesar Rp 3.750.000 ditambah 7,5% DV (Deviden) sebesar Rp 562.500. Manager memperoleh insentif 50% GP (Golongan Pokok) sebesar Rp 3.000.000 ditambah 5% DV (Deviden) sebesar Rp 300.000 Site

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manager mendapatkan insentif 50% GP (Golongan Pokok) sebesar Rp 2.750.000 ditambah 5% DV (Deviden) sebesar Rp 275.000. Staff Keuangan, Staff Adm, dan Divisi Personalia memperoleh Insentif 50% GP (Golongan Pokok) sebesar Rp 2.500.000. Pengawas, Safety dan Humas memperoleh Insentif 50% GP (Golongan Pokok) sebesar Rp 2.000.000 Bagian angkut sampah dump truck colt disel bag 2, bagian angkut sampah L300, Bagian fire truck , Bagian Fortuner Rental, Bagian Patroli security, Bagian Single Cabin, dan Office Boy sama-sama memperoleh Insentif 50% GP (Golongan Pokok) sebesar Rp 1.500.000 .

Insentif diberikan dengan merujuk skim Ijarah. Insentif ditentukan dari segi prestasi. Dalam hal menetapkan nilai insentif ini, ada tiga syarat syari'ah yang harus dipenuhi, yakni: adil, terbuka, dan berorientasi falah (keuntungan dunia dan akhirat). Insentif (bonus) seseorang tidak boleh mengurangi hak orang lain di bawahnya, sehingga tidak ada yang dizalimi Sistem insentif juga harus transparan diinformasikan kepada seluruh karyawan, bahkan dalam menentukan sistemnya dan pembagian insentif (bonus), para anggota perlu diikutsertakan. Dalam hal ini tetap dilakukan musyawarah, sehingga penetapan sistem bonus tidak sepihak.

Dalam pembagian bonus PT. Jawari Sentosa dilakukan secara adil dan tidak ada eksploitasi secara sepihak. Bonus yang didapatkan oleh karyawan sesuai dengan hasil prestasi yang mereka haturkan untuk perusahaan. Maka dapat dikatakan sistem Insentif pada PT. Jawari Sentosa sudah sesuai dengan ketentuan-ketentuan akad dalam pandangan hukum ekonomi Islam.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selain gaji dan Insentif PT. Jawari Sentosa juga memberikan Jaminan sosial dalam bentuk *at-takmin al-ta'awuniy*. *at-takmin al-ta'awuniy* ini merupakan implementasi dari perintah Al-Qur'an agar hambanya saling menolong (ta'awun) dan saling melindungi. Prinsip jaminan sosial syariah yang diterapkan oleh PT. Jawari Sentosa adalah kegotong-royongan (at-ta'wun), nirlaba (tabarru'), keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas, dan pernyataan hasil pengelolaan dana jaminan sosial digunakan seluruhnya untuk kepentingan karyawan.

Pada tabel berikut ini kita dapat melihat daftar Jaminan Sosial pada PT. Jawari Sentosa.

Tabel 1.3
Daftar Jaminan Sosial Di PT. Jawari Sentosa (Periode 2019)

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Jaminan Sosial
1.	Direktur Utama	1	2,5% (GP)
2.	Manager	1	2,5% (GP)
3.	Site Manager	1	2,5% (GP)
4.	Staff Keuangan	1	2,5% (GP)
5.	Staff Adm	1	2,5% (GP)
6.	Divisi Personalia	1	2,5% (GP)
7.	Pengawas	1	2,5% (GP)
8.	Safety	1	2,5% (GP)
9.	Humas	2	2,5% (GP)
10.	Bagian angkut sampah dump truck colt diesel bag 2	12	2,5% (GP)
11.	Bagian angkut sampah L300	6	2,5% (GP)
12.	Bagian Fire Truck	8	2,5% (GP)
13.	Bagian Fortuner Rental	1	2,5% (GP)
14.	Bagian Patroli Security	4	2,5% (GP)
15.	Bagian Single Cabin	4	2,5% (GP)
16.	Office Boy	7	2,5% (GP)

Sumber : Staff Adm PT. Jawari Sentosa (2020)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa Jaminan sosial yang dikeluarkan oleh setiap pekerja/ karyawan sama yaitu sebesar 2,5% dari golongan pokok.

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaji berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Jawari Sentosa?
2. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Jawari Sentosa?
3. Apakah jaminan sosial berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Jawari Sentosa?
4. Apakah gaji, insentif dan jaminan sosial berpengaruh secara simultan terhadap motivasi karyawan pada PT. Jawari Sentosa dalam perspektif ekonomi islam?

1. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gaji berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Jawari Sentosa.
2. Untuk mengetahui insentif berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Jawari Sentosa.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Untuk mengetahui jaminan sosial berpengaruh parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Jawari Sentosa.
4. Untuk mengetahui gaji, insentif dan jaminan sosial berpengaruh simultan terhadap motivasi karyawan pada PT. Jawari Sentosa dalam perspektif ekonomi islam

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :Adapun

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah gaji, insentif dan jaminan sosial.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui arti pentingnya gaji, insentif, dan jaminan sosial bagi karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang : lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2013 : 10)** Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut **Badriyah (2015: 15)** mengatakan manajemen sumber daya manusia, yaitu;

“Merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya, dan agar sistem ini berjalan, dalam pengelolaannya diperlukan beberapa aspek penting, seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, dan aspek-aspek lainnya. Hal inilah yang menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien”.

Menurut **Sinambela (2017 : 9)** Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut **Hasibuan (2013 : 12)** Manajemen sumber daya manusia mempunyai komponen-komponen yang merupakan bagian dari tenaga kerja manusia, komponen tersebut saling mendukung satu sama lainnya di dalam perusahaan. Adapun komponen tersebut dapat dibedakan menjadi tiga hal, diantaranya :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak ditentukan tergantung laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

3. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan.

2. Perspektif Ekonomi Islam

Ekonomi islam dalam bahasa Arab disebut *al-iqtishad al-islami*. *Al-iqtishad* secara bahasa berasal dari kata *al-qashdu* yang berarti pertengahan atau berkeadilan. *Al-qashdu* juga berarti sederhana, jalan yang lurus, dekat, dan kuat. Ekonomi islam merupakan ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah ekonomi yang diilhami oleh nilai-nilai Al-Qur'an dan As-Sunnah.

Ekonomi islam berbeda dengan ekonomi non islam manapun. Meskipun pada hal-hal tertentu ekonomi islam sama atau mirip dengan ekonomi non islam, namun secara filosofi dan idologis sangat berbeda. Ekonomi islam membahas dua

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

disiplin ilmu secara bersamaan. Dua disiplin ilmu tersebut adalah ilmu ekonomi (*ta'atishad*) dan fikih muamalah. (Wajdi, Suharawardi, 2020:2-3)

2.3. Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja dalam Ekonomi Islam

Dalam islam motivasi lebih dikenal dengan niat atau dorongan yang tumbuh dalam hati manusia, yang menggerakkan untuk melaksanakan amal perbuatan atau ucapan tertentu. Dalam konsep islam motivasi kerja adalah sebagai ibadah dan tentunya untuk mengabdikan kepada sang khalik. Hal ini memang berbeda dengan ibadah *mahdhah*, sebab bekerja merupakan ibadah *ghair mahdhah*. Artinya, dalam kaidah *ushul fiqh*, manusia memiliki kebebasan yang luas untuk bekerja selama tidak bertentangan dengan ajaran islam. (Sitompul, Saleh dkk, 2020:5)

Allah Subhanahu wa ta'ala menciptakan bumi untuk memberi kemudahan bagi manusia dalam menjadi penghuni sekaligus pengelolanya. Manusia dipersilahkan menelusuri bumi (mencari rezeki, bertamasya, dll), tetapi harus ingat kehidupan dunia hanya sementara dan manusia pasti akan kembali kepada Allah Subhanahu wa ta'ala. Kehidupan dunia diperumpamakan seperti air hujan yang tidak pernah menetap di sebuah tempat, dan tidak langgeng dalam suatu keadaan, bersifat sementara, tidak akan lama apalagi abadi. Oleh karena itu waspadalah pada kehidupan dunia.

Adapun ayat-ayat dan Hadist tentang motivasi bekerja sebagai berikut: (Sitompul, Saleh dkk, 2020:6)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Al-Qur'an

وَجَعَلْنَا اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ آيَاتَيْنِ فَمَحَوْنَا آيَةَ اللَّيْلِ وَجَعَلْنَا آيَةَ النَّهَارِ مُبْصِرَةً لِّتَبْتَغُوا فَضْلًا مِّن رَّبِّكُمْ وَلِتَعْلَمُوا عَدَدَ السِّنِينَ وَالْحِسَابَ وَكُلَّ شَيْءٍ فَصَّلْنَاهُ تَفْصِيلًا ١٢

Artinya : Dan kami jadikan malam dan siang sebagai dua tanda, lalu kami hapuskan tanda malam dan kami jadikan tanda siang itu terang, agar kamu mencari kurnia dari Tuhanmu, dan supaya kamu mengetahui bilangan tahun-tahun dan perhitungan, dan segala sesuatu telah Kami terangkan dengan jelas. (QS. Al-Isra'(17):12)

2. Hadist

Rasulullah Shalallaahu alaihi wassalam, pernah mengembalikan kambing milik penduduk Mekkah sebelum menjadi Nabi, dan bekerja memperdagangkan harta milik Khadijah Ummul Mukminin r.a. para sahabat juga bekerja sendiri-sendiri, dan kaum muhajirin pun sibuk berjual beli di pasar. Maka Rasulullah Shalallaahu alaihi wassalam, bersabda: "tidaklah seorang pun memakan satu makanan yang lebih baik dari apa yang ia makan dari hasil kerja tangannya, dan sesungguhnya Nabi daud itu makan dari hasil kerja tanganya." (Al-Bukhari, Isma'il, Sahih al-bukhari)

Dalam perspektif ekonomi islam, ditemukan beberapa indikator variabel motivasi kerja antara lain sebagai berikut: (Firman, 2017:53)

1. Memenuhi kebutuhan lahir dan batin, artinya bahwa seseorang akan melakukan sesuatu pekerjaan didorong untuk memenuhi kebutuhan agar dapat bertahan hidup dengan memperhatikan kaidah-kaidah spritual islam dalam kerangka takut kepada Allah Subhanahu wa ta'ala

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Tingkat harap (roja') yang tinggi dan ketakutan di dalam diri seorang muslim, artinya mengharap memiliki sifat-sifat akhlak Allah Subhanahu wa ta'ala (akhalakul karimah), serta hidup dalam suasana lingkungan yang penuh naungan ilahiah.
3. Niat dengan disertai penuh harap bahwa bekerja adalah suatu ibadah dalam kerangka mencari ridho Allah Subhanahu wa ta'ala
4. Kepedulian terhadap sesama.
5. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan menantang dalam kerangka mencapai kemajuan.
6. Memberikan kesempatan untuk belajar.
7. Kehidupan yang lebih baik pula, bagi orang yang beriman yang melakukan amal saleh.

2.3.2 Motivasi kerja dalam konsep Konvensional

Menurut **Hasibuan (2011:143)** motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Sunyoto (2013) menjelaskan motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk mencapai keinginannya. Motivasi kerja adalah suatu kegiatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. (Septiawan dkk, 2020)

Berdasarkan pengertian tersebut, menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang mempengaruhi individu atau kelompok untuk mampu mengarahkan kemampuan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.3.3 Teori-teori Motivasi Kerja

Teori-teori motivasi kerja banyak lahir dari pendekatan-pendekatan yang berbeda-beda, hal itu terjadi karena yang dipelajari adalah perilaku manusia yang kompleks. Jadi teori-teori ini diperlukan bagi organisasi dalam memahami karyawan dan mengarahkan mereka untuk menyukseskan tujuan organisasi. (Septiawan dkk, 2020)

1. Teori McClelland

Mengatakan bahwa teori berfokus pada tiga kebutuhan, pencapaian, dan hubungan. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut :

- a. Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) : Dorongan untuk melebihi mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
- b. Kebutuhan kekuatan (*need for power*) : Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) : keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Teori Herzberg

Teori ini mengatakan ada 2 faktor yang mempengaruhi seseorang dalam bertugas pekerjaannya yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik.

- a. Faktor intrinsik seperti prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, pekerjaan itu sendiri.
- b. Faktor ekstrinsik seperti kondisi kerja, hubungan interpersonal, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, gaji, keamanan kerja.

3. Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan)

- a. Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan seks.
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c. Kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*).
- d. Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- e. Aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

4. Teori Robbinss

Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik dari atasan atau dari lingkungan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

serta adanya dasar untuk memenuhi rasa puas serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi. Seperti di indikator berikut ini: prestasi, tanggung jawab, disiplin, pelayanan, keaktifan pemimpin.

2.4 Gaji

2.4.1 Pengertian Gaji dalam Ekonomi Islam

Gaji atau upah merupakan pembayaran yang diberikan oleh majikan kepada pekerja atas usahanya terlibat dalam proses produksi. Gaji atau upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujra*. Dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti *iwad* (ganti), oleh sebab itu *al-sawab* (pahala) dinamai juga *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah). Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan. (Sitompul, Saleh dkk, 2020:7)

Berkenaan dengan konsep *ijarah* atas tenaga kerja manusia maka fiqh mengatur dengan *ujrah* (upah) sebagai berikut :

1. Gaji atau upah tersebut berupa harta yang diketahui dan gaji tersebut harus dinyatakan secara jelas, karena akan mengandung unsur *jihalah* (ketidakjelasan) hal itu sudah menjadi kesepakatan ulama akan tetapi ulama Malikiyah menetapkan keabsahan *ijarah* tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.
2. Gaji atau upah harus berbeda dengan jenis objeknya, mengupah suatu pekerjaan yang serupa, seperti menyewa tempat tinggal, pelayanan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pelayanan, hal itu menurut Hanafi hukumnya tidak sah dan dapat mengantarkan pada praktek riba.

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah gaji dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Gaji ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Dalam hal ini ditegaskan dalam Al-Quran Surat Al-baqarah :79 (Sitompul, Saleh dkk, 2020:11)

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَإِنْ تُبْتِغُوا فَلَکُمْ رُءُوسُ
أَمْوَالِکُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ ٢٧٩

Artinya : "Kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya.
"(Q.S Al-Baqarah : 279)

Ayat diatas memberikan penegasan dalam perjanjian (tentang gaji/upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain dan juga tidak merugikan kepentingannya sendiri.

Gaji atau upah yang wajar atau dalam artian tidak seorang pun yang dirugikan adalah apa yang dibutuhkan oleh seorang pekerja, yaitu biaya hidup dengan batas minimum. Penentuan gaji atau upah tidak boleh didasarkan perkiraan batas taraf hidup yang paling rendah atau tingginya tarif tertentu. Menetapkan gaji/upah yang adil bagi pekerja sesuai dengan syari'ah bukanlah pekerjaan mudah. Mawardi dalam *Al-Ahkam al-Sulthaniyah* berpendapat, dasar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penetapan gaji pekerja adalah standar yang cukup artinya gaji atau upah pekerja dapat menutupi kebutuhan minimum. (Sitompul, Saleh dkk, 2020:11)

2.4.2 Dasar Hukum Penentuan Gaji

Gaji ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan asas pemberian gaji sebagaimana ketentuannya dinyatakan dalam firman Allah, surat Al Ahqaaf Ayat 19

وَلِكُلِّدَرَجَاتٍمِمَّا عَمِلُواوَلِيُوَفِّيَهُمْأَعْمَالَهُمْوَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : “Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan”

Untuk itu gaji yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai yang sudah menikah dua kali lebih besar dari yang lajang, karena mereka harus menanggung nafkah orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya agar bisa memenuhi kebutuhan dan hidup yang layak.

2.4.3 Prinsip-prinsip Gaji atau upah dalam ekonomi Islam

Dalam perspektif ekonomi Islam, prinsip gaji atau upah terbagi atas dua bagian, yakni sebagai berikut : (Sitompul, Saleh dkk, 2020:12)

1. Adil

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, keadilan merupakan kata sifat yang menunjukkan perbuatan, perlakuan adil, tidak berat sebelah, tidak berpihak, berpegang kepada kebenaran, proporsional. Sedangkan kata

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keadilan dalam bahasa arab berasal dari kata “*adala*”, yang dalam Al-Quran terkadang disebutkan dalam bentuk perintah ataupun dalam bentuk kalimat perintah. Kata ‘adl di dalam Al-Qur’an memiliki aspek dan objek yang beragam, begitu pula pelakunya. Keragaman tersebut mengakibatkan keragaman makna ‘adl (keadilan). Menurut M. Quraish Shihab, paling tidak ada empat makna keadilan, yakni :

Pertama , ‘adl dalam arti “sama”, pengertian ini yang paling banyak terdapat dalam Al-Qur’an , antara lain pada Q.S An-nisa (4) ayat 3, 58, dan 129; Q.S Asy-Syura’(42) ayat 15; Q.S Al-Ma’idah (5) ayat 8; Q.S An-Nahl (16) ayat 76, 90; Q.S Al-Hujura’t (49) ayat 9. Kat ‘adl dengan artian “sama (persamaan)” pada ayat-ayat tersebut yang dimaksud adalah persamaan di dalam hak. Di dalam Q.S An-Nisa (4): 58, ditegaskan, *‘Wa iza hakamtum baina an-nasi an tahkumu bi al-‘ad’l* yang artinya “Apabila (kamu) menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil”.

Kata ‘adl di dalam ayat ini diartikan “sama” yang mencakup sikap dan perlakuan hakim pada saat proses pengambilan keputusan. Ini berimplikasi bahwa manusia mempunyai hak yang sama oleh karena mereka sama- sama manusia. Berdasarkan hal itu, keadilan adalah hak setiap manusia dengan sebab sifatnya sebagai manusia dan sifat ini menjadi sadar keadilan di dalam ajaran-ajaran ketuhanan.

Kedua, kata ‘adl dalam arti “seimbang”. Pengertian ini ditemukan dalam Q.S. Al-Infitha’r (82):7. Pada ayat yang disebutkan terakhir,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

misalnya dinyatakan, “*Alldzi’ khalaqaka fa-sawwa’ka fa-’adalaka*”, yang artinya: “Allah yang telah yang menciptakan kamu lalu menyempurnakan kejadianmu dan menjadikan (susunan tubuh) mu seimbang”.

Ketiga, kata ‘adl dalam arti “perhatian terhadap hak-hak individu dan memberikan hak hak itu kepada setiap pemiliknya.” Pengertian inilah yang didefinisikan dengan “menempatkan sesuatu pada tempatnya” atau “memberi pihak lain haknya melalui jalan yang terdekat”.

Keempat, kata ‘adl yang diartikan dengan “yang dinisbahkan kepada Allah”. ‘Adl disini berarti mencegah kelanjutan eksistensi dan perolehan rahmat sewaktu terdapat banyak kemungkinan untuk itu”.

Berdasarkan berbagai makna kata adil tersebut diatas, adil dalam penentuan gaji atau upah dalam ekonomi Islam makna adil dalam ketetapan gaji/upah dapat diartikan, yakni: **(Sitompul, Saleh dkk, 2020:15)**

1) Adil bermakna Jelas dan Transparan

Makna jelas dan transparan dapat dilihat pada hadis Nabi Shalallahu ‘alaihi wasallam

“Dari Abi Sa’id Al-Khudri r.a bahwasanya Nabi Shalallahu ‘alaihi wasallam telah bersabda: Barang siapa menyewa seorang ajir, maka hendaklah disebutkan tentang upah (pembayarannya)”. (HR. Abdul Razak)

Dari hadist diatas, dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melakukannya. Akad dalam perburuan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha.

Dalam hal tata cara pembayaran gaji atau upah, Rasulullah Shalallahu ‘alaihi wasallam bersabda :

“Berilah upah/ gaji kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringatnya”. (HR Abu Ya’la, Ibnu Majah, Imam Thabrani dan Tarmidzi)

2) Adil bermakna proporsional

Makna adil sebagai suatu hal yang proporsional, dapat dilihat dari prinsip dasar yang digunakan Rasulullah Shalallahu ‘alaihi wasallam dan Khulafaur Rasyidin adalah pertengahan, moderat dalam penentuan upah atau gaji karyawan, tidak berlebihan ataupun terlalu sedikit (proporsional). Tujuan utamanya agar mereka mampu memenuhi segala kebutuhan pokok mereka. Dalam Al-Qur’an adil bermakna proporsional dijelaskan dalam QS. An-Najm ayat 39

“Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.”

Ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu.

3) Layak

Gaji atau upah merupakan gaji yang harus dibayar sesuai dengan harga pasar tenaga kerja sehingga pekerja tidak tereksplorasi sepihak. Sebagaimana yang terdapat dalam al-qur’an sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan.”

(QS. Asy- Syua’ra 26:183)

Jadi, gaji atau upah yang adil harus diberikan secara jelas, transparan dan proporsional. Layak bermakna bahwa gaji atau upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berada dibawah pasaran. Aturan gaji ini perlu didudukkan pada posisinya, agar memudahkan bagi kaum muslimin atau pengusaha muslim dalam mengimplementasikan manajemen syariah dalam pengupahan para karyawannya diperusahaan.

2.4.4 Tingkatan Gaji atau upah dalam Ekonomi Islam

Penetapan tingkatan upah dalam ekonomi islam antara lain sebagai berikut : (Sitompul, Saleh dkk, 2020:20)

a. Penetapan Upah Minimum

Tingkat upah minimum merupakan ketetapan yang harus disepakati sebagai dasar pemberlakuan bagi para pekerja dan pengusaha. Ini diperlukan karena pekerja dalam hubungannya dengan pengusaha berada dalam posisi yang sangat lemah yang selalu ada kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga dengan sebaik-baiknya. Mengingat posisinya yang lemah, Islam memberikan perhatian yang besar untuk melindungi hak-hak nya dari pelanggaran yang dilakukan oleh perngusaha.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Upah Tertinggi

Islam tidak membiarkan upah berada dibawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja, dan Islam juga tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangsihnya terhadap produksi. Sebagaimana diketahui betapa pentingnya menyediakan upah bagi mereka yang sedikit-tidaknya dapat memenuhi kebutuhan pokok mereka agar tercipta keadilan dan pemerataan, disamping itu untuk menunjang efesiensi kerja mereka, juga perlu menjaga upah agar tetap berada pada batas-batas kewajaran agar mereka tidak menjadi pengkonsumsi semua barang produksi.

c. Tingkat Upah Sesungguhnya

Dalam penetapan upah ekonomi Islam menyediakan ruang untuk memberi perlindungan bagi hak-hak para pengusaha dan pekerja. Jatuhnya upah dibawah tingkat terendah tidak seharusnya terjadi untuk melindungi hak-hak pekerja, sebaliknya menaikkan upah yang melebihi batas tertinggi tidak seharusnya terjadi demi menyelamatkan kepentingan pengusaha. Upah yang sesungguhnya merupakan kesepakatan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja yang naik dan turunnya akan tetap berada di antara kedua batas-batas ini berdasarkan undang-undang persediaan dan permintaan ketenagakerjaan yang tentunya akan dipengaruhi oleh standar hidup sehari-hari dari kelompok pekerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.5 Pengertian Gaji dalam konsep Konvensional

Gaji menjadi hal penting bagi suatu perusahaan/organisasi baik pemerintah maupun badan usaha swasta. Penerapan gaji diberikan sebagai balas jasa atau imbalan perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran atau loyalitas yang telah diberikan pegawai pada perusahaan. Gaji lebih berkaitan konteks pekerja tetap di suatu perusahaan atau instansi. (Suwanto, 2018:348)

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Donni (2016:319) menyatakan “gaji adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Pemberian gaji atau balas jasa ini dimaksud untuk menjaga keberadaan karyawan di perusahaan, menjaga semangat kerja karyawan dan tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan yang akhirnya akan memberi manfaat kepada masyarakat.

Gaji adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. (UU No.13 tahun 2003 Pasal 88 dan 90 ayat 1)

2.4.6 Tujuan Penggajian

Secara umum tujuan penggajian adalah untuk memberikan segala sesuatu bentuk penghargaan atas dedikasi yang diberikan oleh pegawai dengan

menciptakan keadilan bagi pegawai, agar dapat meningkatkan motivasi, keinginan dan semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan penggajian menurut **Hasibuan dalam Badriyah (2015:155)**

adalah sebagai berikut:

- a. Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerjasama formal antara pegawai dan perusahaan, pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan kerja, dengan balas jasa, pegawai dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang berkualitas untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.
- f. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, disiplin pegawai semakin baik, mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- g. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.4.7 Jenis-Jenis Gaji

Jenis-jenis gaji dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja dapat dikemukakan sebagai berikut : (Asyhadie, 2007:70)

- a. Gaji pokok

Kompensasi dasar yang diterima pegawai biasanya sebagai gaji atau upah disebut gaji pokok. Gaji pokok adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Gaji pokok langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

- b. Gaji Variabel

Gaji variabel berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk pegawai adalah program pembayaran bonus dan insentif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan kepada para pegawai, karena pegawai tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi. Banyak organisasi memberikan sejumlah imbalan ekstrinsik dalam bentuk yang tidak langsung. Tunjangan pegawai adalah imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uangcuti atau uang pensiun, yang diberikan kepada pegawai sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

2.4.7 Sistem Pembayaran Gaji

Sistem pembayaran gaji adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan gaji pada pekerja/buruhnya. Ada beberapamacam sistem pembayaran gaji. (Asyhadie, 2007:72)

a. Upah sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditentukan berdasarkan standa waktu seoperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

b. Upah Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan atau terjual oleh pekerja. Biasanya di lembaga keuangan syariah karyawan yang dikenakan model sistem upah seperti ini adalah bagian marketing, di mana ditentukan oleh berapa banyak nasabah. penabung

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang mampu ia tarik atau berapa banyak pembiayaan yang mampu disalurkan.

c. Upah Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa berdasarkan atas volume pekerja dan lamanya mengerjakannya.

2.5 Insentif

2.5.1 Pengertian Insentif dalam Ekonomi Islam

Insentif dalam Ekonomi Islam adalah imbalan materi dan non materi yang tepat bagi nilai kerja dan keusahaan seseorang dalam bentuk upah dan laba merupakan suatu hal penting, tidak hanya memenuhi kepentingan keadilan, melainkan juga merealisasikan efisiensi. **(Hafidhuddin, 2010:57)** Menahan imbalan materi seseorang akan mengurangi insentif untuk mendapatkan pendapatan dan penghasilan dan kurangnya insentif akan menyebabkan berhentinya usaha dan berkarya Islam menjamin dan melindungi mereka yang mau bekerja keras dan menyuruh para majikan untuk menghargai kerja keras orang yang mau bekerja kepadanya dalam sebuah Hadis Riwayat Ibnu Majah disebutkan :

عُطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَرَ قُفْهُ

“Berikanlah Upah Kepada Pekerja Sebelum Kering Keringatnya.” **(Iman Nawawi:574)**

Dalam perspektif Islam, insentif diperbolehkan asalkan insentif tersebut tidak mengurangi hak orang lain yang wajib dipenuhi. Dalam hal menetapkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Insentif ini, ada tiga syarat yang harus dipenuhi, yakni: adil, terbuka dan berorientasi falah (keuntungan dunia dan akhirat). Insentif seseorang di dalam Islam tidak diperbolehkan untuk mengurangi hak orang lain dibawahnya. Sehingga penerapan insentif tidak merugikan dan menzholimi salah satu pihak. Sistem insentif juga dituntut untuk mampu memberikan transparansi kepada semua pihak yang terkait. Bahkan dalam pembagian insentif para pihak terkait harus diikutsertakan. Dalam hal ini tetap akan dilakukan musyawarah, sehingga penetapan sistem bonus tidak menjadi agenda yang sepihak. Imam Al-Ghazali dalam *Ihya Ulumuddin* menjelaskan bahwa keuntungan dalam Islam adalah keuntungan dunia dan akhirat. **(Ibrahim, 2021:186)**

Pemberian insentif dapat dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat pula diberikan penghargaan kepada pegawai yang menghasilkan prestasi yang tinggi. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan keinginan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Beberapa tata cara Islam memberikan insentif dengan baik kepada para pegawai yang berprestasi yaitu : **(Hafidhuddin, 2010:58-59)**

- a. Formula insentif harus adil, tidak mendzalimi pihak lain.
- b. Pemberian insentif harus mencerminkan usaha masing-masing karyawan.
- c. Bonus yang diberikan harus jelas.
- d. Cara pembagian insentif pada pegawai tidak boleh mencerminkan sikap hura-hura.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.2 Insentif dalam konsep Konvensional

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bergantung pada orang-orang yang berada pada lingkungan perusahaan tersebut. Salah satu cara cepat yang ditempuh oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah dengan meningkatkan kualitas kerja para personilnya atau karyawannya. pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja personil atau karyawannya. pemberian insentif oleh perusahaan merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Karyawan suatu perusahaan akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan perusahaan, jika perusahaan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan para karyawannya, baik kebutuhan yang bersifat materi maupun kebutuhan yang bersifat non materi. (Suwanto,2018:234)

Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan supaya bekerja lebih produktif dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya ada dua jenis insentif yakni Insentif material merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba, pemberian rumah dinas, tunjangan lembur dan tunjangan lainnya. Sedangkan insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk antara lain, pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan ataupun tertulis, promosi jabatan kepada pekerja yang baik, pemberian tanda jasa dan berbagai penghargaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lainnya yang mampu memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerjanya sehingga otomatis meningkatkan produktivitas. (Subianto,2016:699-700)

2.5.3 Indikator Insentif

Menurut Sarwoto (2010:156) ada dua macam insentif yang dapat diberikan kepada karyawan :

Insentif Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya. Beberapa macam insentif yang diberikan kepada karyawan meliputi :

a. Bonus

Bonus merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima, serta diberikan berkala, sekali terima tanpa adanya ikatan pada masa yang akan datang

b. Komisi

Komisi merupakan bonus yang dibayarkan pihak yang menghasilkan penjualan yang baik dan lazim dipergunakan sebagai bagian dari penjualan.

c. Profit sharing

Profit sharing adalah insentif yang diterima karyawan yang diambil dari sebagian laba bersih.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Insentif Non Material

Macam insentif non finansial dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain :

- a. Pemberian gelar (*title*) secara resmi
- b. Pemberian tanda jasa atau medali
- c. Pemberian piagam penghargaan
- d. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi maupun pribadi
- e. Ucapan terima kasih secara formal atau informal.

2.5.4 Penggolongan Insentif

Penggolongan Insentif terbagi menjadi dua bagian yaitu:

(Rivai,2013:769)

- a. Insentif Individu

Program Insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Insentif individu bisa berupa upah per-output (misalkan menggunakan satuan potong) dan upah per waktu (misalkan menggunakan jam) secara langsung. Pada upah per potong terlebih dahulu ditentukan berapa yang harus dibayar untuk setiap unit yang dihasilkan.

- b. Insentif Kelompok

Insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang telah ditetapkan. Para anggotanya dapat dibayarkan dengan tiga cara yaitu (1) seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayar yang diterima oleh mereka yang paling tinggi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

prestasi kerjanya,(2) semua anggota kelompok menerima pembayaranyang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yangpaling rendah prestasi kerjanya, dan (3) seluruh anggotamenerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaranyang diterima oleh kelompok.

2.6 Jaminan Sosial

2.6.1 Pengertian jaminan Sosial dalam ekonomi Islam

Jaminan sosial dalam islam bersifat ketuhanan, maksudnya jaminan sosial itu dilaksanakan sebagai manifestasi daripada ketaatan hamba kepada penciptanya. Dengan lain perkataan jaminan sosial dalam islam adalah implementasi dari nilai-nilai ajaran islam yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Hadist nabi yang berkaitan degan hak dan kewajiban manusia. (Ulwan, 2011:28) Dalam ekonomi Islam, terdapat tiga istilah yang dikemukakan oleh para sarjana muslim untuk menjelaskan kaidah perlindungan sosial dalam masyarakat, yaitu *takaful al-ijtima'i* (*social interdependence* *social solidarity*), *daman al-ijtima'i* (*social security*), dan *ta'min al-ijtina'i* (asuransi sosial).

Takaful al-ijtima' bermakna tanggung jawab bersama setiap individu masyarakat terhadap kesusahan atau kesulitan yang dialami oleh individu masyarakat lain dengan memberikan bantuan baik dalam bentuk keuangan ataupun bantuan moral.

Daman al-ijtima'i bermakna tanggung jawab perusahaan untuk memberikan bantuan kepada masyarakat yang mengalami kesusahan sekurangnya dengan membekali mereka dengan standar kehidupan minimum, hal inilah yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan disebut dengan istilah *social security*. Pelaksanaan *Daman al-ijtima'i* dalam Islam berlandaskan kepada dalil-dalil yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadis Nabi, khususnya yang berhubungan dengan zakat, seperti firman Allah dalam QS. At-Taubah (9): 103

“Ambilah (sebagian) daripada harta mereka sebagai zakat, supaya dengan demikian engkau membersihkan dan menyucikan mereka (daripada dosa dan akhlak yang buruk)”

Menurut para musafir kalimat perintah yang terdapat dalam ayat di atas (*ambilah*), ditujukan kepada Rasulullah sebagai pemimpin agama dan sekaligus pemimpin negara. Artinya penguasa mesti membuat institusi yang mengurus zakat ini, yang bertugas mengutip zakat dari orang-orang yang wajib mengeluarkan zakat dan mendistribusikannya kepada mereka yang berhak menerimanya. Praktek ini sudah dilaksanakan oleh Rasulullah saw dan dilanjutkan oleh para pemimpin negara sesudah kewafatan beliau, yaitu oleh Khalifah Rasyidin. (Ulwan, 2011:28)

Ta'min al-ijtina'i merupakan asuransi sosial yang hanya memberikan perlindungan kepada orang-orang tertentu yang menjadi peserta sesuai dengan kontrak dan disamping itu ia hanya melindungi para peserta terhadap peristiwa-peristiwa tertentu saja misalnya asuransi kesehatan, asuransi masa tua, asuransi pendidikan, asuransi kecelakaan kerja, dan lain sebagainya.

2.6.2 Jaminan Sosial dalam Konsep Konvensional

Menurut Undang-undang No.40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional, dalam pasal satu ayat satu menyatakan bahwa jaminan sosial adalah suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Istilah jaminan sosial muncul pertama kali di Amerika Serikat dalam The Social Security Act tahun 1935 untuk mengatasi masalah-masalah pengangguran, manula, orang-orang sakit dan anak-anak akibat depresi ekonomi. Meskipun penyelenggaraan jaminan sosial di negara-negara maju belakangan ini mengalami perubahan, pada dasarnya penyelenggaraan jaminan sosial disana pada hakekatnya difahami sebagai bentuk nyata perlindungan negara terhadap rakyatnya.

Sedangkan menurut Undang-undang No. 3 pasal 1 ayat 1 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja, pengertian jaminan sosial tenaga kerja dirumuskan sebagai berikut:” Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk satuan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

2.6.3 Bentuk Jaminan Sosial

Dengan diberlakukannya Undang-undang No.3 Tahun 1992 pasal Ayat tentang jaminan sosial tenaga kerja. Program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini. Dalam Pasal 6 Ayat 1 telah di atur ruang lingkup dan program sosial tenaga kerja meliputi:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja
- b. Jaminan Kecelakaan
- c. Jaminan Hari Tua

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

2.6.4 Tujuan Pemberian Jaminan Sosial

Pada umumnya perusahaan yang melakukan atau memberikan jaminan sosial mempunyai tujuan tertentu. Tujuan dari pemberian jaminan sosial adalah:

- a. Perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja lebih baik.
- b. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat produktivitas yang tinggi.
- c. Untuk menambah kegairahan kerja dan semangat kerja yang tinggi dari karyawan.
- d. Karyawan betah bekerja sehingga turn over karyawan menjadi lebih baik.

2.7 Pengaruh Antar Variabel

2.7.1 Pengaruh Gaji terhadap Motivasi Kerja.

Gaji berperan meningkatkan motivasi pekerja seperti menurut teori yang dikemukakan oleh Sastro Hadiwiryono menyatakan bahwa upah/gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi tenaga kerja untuk lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen bagi angkatan kerja masa kini. (Sugiyono, 2011:63)

2.7.2 Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja

Insentif memiliki peran meningkatkan motivasi kerja seperti teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow bahwa manusia mempunyai lima tingkatan kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. (Bangun,2012:316) Insentif non material dapat memenuhi kebutuhan manusia berupa kebutuhan harga diri yang di wujudkan dalam pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi berupa pemberian pujian, piagam, promosi jabatan dll.

2.7.3 Pengaruh Jaminan Sosial terhadap Motivasi Kerja

Jaminan sosial memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja seperti teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow bahwa manusia mempunyai lima tingkatan kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. (Bangun,2012:316) Jaminan sosial yang diberikan dapat memenuhi lima tingkat kebutuhan manusia berupa kebutuhan rasa aman, jika itu terpenuhi maka dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja sehingga memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

	Nama	Publikasi	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Penulis: Syarifah Nurfarhana	Skripsi : Tahun 2016 Publikasi online repositori.uin.alauddi n.ac.id	Pengaruh Gaji dan Bonus terhadap Motivasi Kerja Pegawai Ditinjau Dari Aspek Syariah Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pembagian gaji yang sesuai dengan prinsip syariah berpengaruh secara signifikan motivasi kerja pegawai, dan pemberian bonus yang sesuai dengan prinsip syariah berpengaruh secara signifikan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana penelitian terdahulu mempunyai dua variabel X sedangkan penulis mempunyai tiga variabel X dan variabel X ₂ nya penelitian terdahulu menggunakan Bonus sedangkan penulis menggunakan Insentif.
2	Penulis: Erma Oktaria	Skripsi : Tahun 2017 Publikasi online repositori.uin.alauddi	Pengaruh Gaji, Insentif, dan Jaminan Sosial	Dari hasil pengujian yang telah	Penelitian terdahulu dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama	Publikasi	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
		n .ac.id	terhadap Motivasi Kerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada PT.Sharif Brother Lampung Utara	dilakukan, menunjukk an bahwa secara parsial gaji berpengaru h positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, Insentif berpengaru h negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, Jaminan Sosial berpengaru h negatif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja di PT. Sharif Brother Lampung Utara	penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari lokasi penelitiann ya dimana penelitian terdahulu pada PT. Sharif Brother Lampung Utara sedangkan penulis pada PT. Jawari Sentosa Kec Tualang Kab Siak
3	Penulis: Aditya Kusuma	Skripsi : Tahun 2017 Publikasi online eprints.radenfatah. ac.id	Skripsi : Pengaruh Gaji Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam pada PT MNC SKY VISION	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, menunjukk an bahwa gaji dan disiplin kerja berpengaru h positif terhadap	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelny a, yang mana

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama	Publikasi	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
		TBK Palembang	motivasi kerja karyawan. Karena apabila gaji tidak terpenuhi dengan baik maka menyebabkan karyawan tidak termotivasi untuk bekerja dengan demikian gaji dan disiplin kerja pun mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.	penelitian terdahulu mempunyai dua variabel X sedangkan penulis mempunyai tiga variabel X dan variabel X ₂ nya penelitian terdahulu menggunakan Disiplin Kerja sedangkan penulis menggunakan Insentif.
Penulis: Imanuel Tarigan	Jurnal Kajian Ekonomi dan Kajian Publik Vol.3 No.2, Juli 2018	Pengaruh Kesehatan Kerja dan Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Lestari Cemerlang Sukses Medan	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kesehatan kerja dan gaji berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan.	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana penelitian terdahulu mempunyai dua variabel X sedangkan penulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama	Publikasi	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
				mempunyai tiga variabel X dan variabel X1 nya penelitian terdahulu menggunakan Kesehatan Kerja sedangkan penulis menggunakan Gaji, X2 nya penelitian terdahulu menggunakan Gaji sedangkan penulis menggunakan Insentif
Penulis: Putri Dwi Yuliana, Edward Efendi Silalahi	Jurnal Online & Nasional Vol.6 No.1, Januari-Juni 2018	Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial (BPJS) terhadap Produktivitas kerja karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating pada PT. Taman Impian Jaya Ancol	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya pemberian insentif yang baik sehingga akan	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana penelitian terdahulu mempunyai dua variabel X sedangkan penulis tiga variabel X dan variabel Y

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama	Publikasi	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
			meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Taman Impian Jaya Ancol. Jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya pemberian jaminan	nya penelitian terdahulu menggunakan
			sosial kepada karyawan membuat karyawan merasa aman dan tenang pada saat bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Taman Impian Jaya Ancol. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap	Produktivitas Kerja sedangkan penulis menggunakan Motivasi kerja. Penelitian terdahulu menggunakan variabel moderating, sedangkan penulis tidak menggunakan variabel moderating.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama	Publikasi	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
6				produktivitas kerja karyawan	
6	Penulis: Muhammad Hasmi Abu Hassan Asaari, Nasina Mat Desa, Loganathan Subramaniam	International Journal of Business and Management Vol.14 No.4, March 2019	Influence of Salary, Promotion, and Recognition toward Work Motivation among Government Trade Agency Employees	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa Gaji, Promosi, dan Pengakuan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel X2 penelitian terdahulu menggunakan Promosi sedangkan X2 penulis menggunakan Insentif, X3 penelitian terdahulu menggunakan Pengakuan sedangkan X3 penulis menggunakan Jaminan Sosial

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian- penelitian yang dilakukan sebelumnya perbedaannya terletak pada variabel penelitian, metode penelitian serta indikator dari variabel penelitian.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.9 Kerangka Penelitian

1. Variabel bebas (independent)

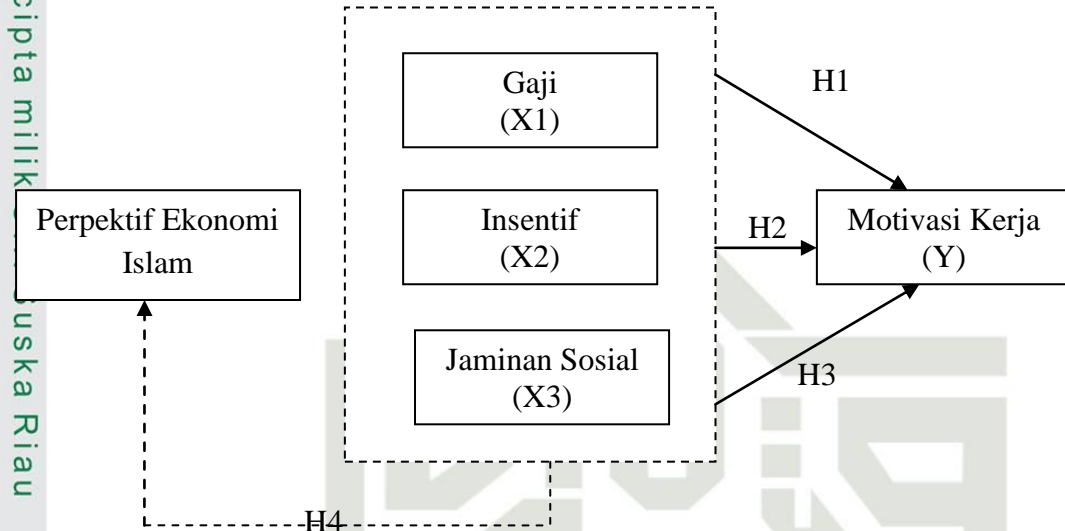
- Gaji (X1)
Intensif (X2)
Jaminan Sosial (X3)
2. Variabel terikat (dependent variable)
Motivasi Kerja (Y)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:

“Pengaruh Gaji, Insentif, dan Jaminan Sosial terhadap Motivasi Kerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada PT. Jawari Sentosa)”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran

Pengaruh Gaji (X1), Insentif (X2), dan Jaminan Sosial (X3) terhadap Motivasi Kerja (Y) Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam

Sumber : Sitompul, Saleh dkk (2020), Hafidhuddin (2010), Ulwan (2011)

Keterangan:

-----> : Pengaruh secara parsial

- - - -> : Pengaruh secara simultan

2.10 Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional Variabel adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1 :
Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Konsep Variabel dalam Perspektif Islam	Indikator dalam Perspektif Islam	Skala
Motivasi kerja (Y)	Dalam islam motivasi lebih dikenal dengan niat atau dorongan yang tumbuh dalam hati manusia, yang menggerakkan untuk melaksanakan amal perbuatan atau ucapan tertentu. Dalam konsep islam motivasi kerja adalah sebagai ibadah dan tentunya untuk mengabdikan kepada sang khalik. Hal ini memang berbeda dengan ibadah <i>mahdhah</i> , sebab bekerja merupakan ibadah <i>ghair mahdhah</i> . Artinya, dalam kaidah <i>ushul fiqh</i> , manusia memiliki kebebasan yang luas untuk bekerja selama tidak bertentangan dengan ajaran islam. (Sitompul, Saleh dkk, 2020:5)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memenuhi kebutuhan lahir dan batin 2. Tingkat harap (roja') yang tinggi dan ketakutan di dalam diri seorang muslim 3. Niat dengan disertai penuh harap bahwa bekerja adalah suatu ibadah 4. Kepedulian terhadap sesama 5. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan menantang dalam kerangka mencapai kemajuan. 6. Memberikan kesempatan untuk belajar. 7. Kehidupan yang lebih baik pula, bagi orang yang beriman yang melakukan amal saleh. 	Likert
Gaji (X1)	Gaji atau upah merupakan pembayaran yang diberikan oleh majikan kepada pekerja atas usahanya terlibat dalam proses produksi. Gaji atau upah dalam bahasa Arab disebut <i>al-ujra</i> . Dari segi bahasa <i>al-ajru</i> yang berarti <i>iwad</i> (ganti), oleh sebab itu <i>al-sawab</i> (pahala)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adil (Dalam artian jelas dan transparan) 2. Adil bermakna proporsional 3. Layak (Bermakna Cukup Pangan, Sandang Maupun Papan, bermakna dengan pasaran). (Sitompul, Saleh dkk, 2020:12) 	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Konsep Variabel dalam Perspektif Islam	Indikator dalam Perspektif Islam	Skala
	dinamai juga <i>al-ajru</i> atau <i>al-ujrah</i> (upah). Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan. (Sitompul, Saleh dkk, 2020:7)		
Insentif (X2)	Insentif dalam Ekonomi Islam adalah imbalan materi dan non materi yang tepat bagi nilai kerja dan keusahaan seseorang dalam bentuk upah dan laba merupakan suatu hal penting, tidak hanya memenuhi kepentingan keadilan, melainkan juga merealisasikan efisiensi. (Hafidhuddin, 2010:57).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Insentif harus adil 2. Insentif harus mencerminkan usaha masing-masing karyawan 3. Bonus yang diberikan harus jelas 1. Cara pembagian insentif tidak boleh mencerminkan sikap hura-hura. (Hafidhuddin, 2010:58-59) 	Likert
Jaminan Sosial (X3)	Jaminan sosial dalam islam adalah jaminan kehidupan asas untuk memenuhi keperluan-keperluan ekonomi dalam masyarakat dalam bentuk dan ukuran yang paling minimal dan standar krpada semua anggota masyarakat. Jaminan sosial dalam islam bersifat ketuhanan, maksudnya jaminan sosial itu dilaksanakan sebagai manifestasi daripada ketaatan hamba kepada	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Takaful al-ijtima'i</i> dalam bentuk keuangan ataupun bantuan moral. 2. <i>Daman al-ijtima'i</i> dalam bentuk zakat, shadaqah, wakaf <i>Ta'min al-ijtina'i</i> dalam bentuk asuransi kesehatan, asuransi masa tua, asuransi pendidikan, asuransi kecelakaan kerja, dan lain sebagainya. (Ulwan, 2011:28) 	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Konsep Variabel dalam Perspektif Islam	Indikator dalam Perspektif Islam	Skala
	penciptanya. Dengan lain perkataan jaminan sosial dalam islam adalah implementasi dari nilai-nilai ajaran islam yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Hadist nabi yang berkaitan dengan hak dan kewajiban manusia. (Ulwan, 2011:28)		

2.11 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan mengacu pada dasar pemikiran yang bersifat teoritis dan berdasarkan studi empiris yang pernah dilakukan berkaitan dengan penelitian di bidang ini, maka akan diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. **Sitompul, Saleh dkk (2020:11)** menyatakan bahwa Gaji mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan artinya apabila memberikan gaji yang sesuai dengan jasa yang telah diberikan maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan berusaha dengan maksimal. Dalam Islam Gaji ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

Gaji berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Jawari Sentosa dalam Perspektif Ekonomi Islam

2. **Hafidhuddin (2010:57)** menyatakan Insentif adalah suatu sarana motivasi yang dapat diberi batasan perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Dalam Islam Insentif merupakan suatu hal penting, insentif tidak hanya memenuhi kepentingan keadilan, melainkan juga merealisasikan efisiensi. maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

Insentif berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Jawari Sentosa dalam Perspektif Ekonomi Islam

3. **Ulwan (2011:28)** menyatakan Jaminan sosial dalam islam bersifat ketuhanan, maksudnya jaminan sosial itu dilaksanakan sebagai manifestasi daripada ketaatan hamba kepada penciptanya. Dengan lain perkataan jaminan sosial dalam islam adalah implementasi dari nilai-nilai ajaran islam yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Hadist nabi yang berkaitan dengan hak dan kewajiban manusia. Dengan adanya pemberian jaminan sosial bagi tenaga kerja akan membuat karyawan merasa aman, nyaman, dan ketenangan dalam melakukan pekerjaan, sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Sehingga dapat dikatakan dengan adanya jaminan sosial yang diperoleh karyawan akan semakin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

Jaminan Sosial berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Jawari Sentosa dalam Perspektif Ekonomi Islam

4. Pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh gaji, insentif dan jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel gaji mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan artinya apabila memberikan gaji yang sesuai dengan jasa yang telah diberikan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan berusaha dengan maksimal. Karena apabila gaji tidak terpenuhi dengan baik maka menyebabkan karyawan tidak termotivasi untuk bekerja. Sedangkan variabel insentif yang diberikan, maka dapat memberikan semangat yang lebih besar bagi karyawan dalam bekerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingginya insentif yang diberikan merupakan strategi yang dibuat oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Variabel jaminan sosial yang dipenuhi akan memberikan keamanan, kenyamanan, dan ketenangan dalam bekerja, Sehingga dapat dikatakan dengan adanya jaminan sosial yang diperoleh karyawan akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

Gaji, Insentif dan Jaminan Sosial berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Jawari Sentosa dalam Perspektif Ekonomi Islam.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Jawari Sentosa yang beralamat di Jln. Hang Tuah No.16 Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak Dan yang menjadi objek penelitian yaitu Karyawan PT. Jawari Sentosa Kec Tualang Kab. Siak Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan September 2020 sampai selesai.

3.2 Jenis Dan Sumber Data

a. Data Primer

Menurut **Sugiyono (2014 : 193)** Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel gaji, insentif, jaminan sosial dan motivasi kerja yang didapat langsung dari responden.

b. Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2014)** Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh dari dokumen, buku-buku, jurnal dan literature lain yang menunjang dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah dokumen resmi dari PT. Jawari Sentosa.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2014 : 115)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada PT. Jawari Sentosa, yaitu sebanyak 52 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono(2010 : 116)**Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling jenuh/sensus*.

Menurut **Sugiyono (2010 : 122-123)** sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang sangat kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 52 orang karyawan pada PT. Jawari Sentosa.

Dari definisi diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pengambilan Sampel menggunakan sensus karena jumlah populasi sama besarnya dengan jumlah yang dijadikan sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan :

a. Observasi

Menurut **Sugiyono (2010)** Observasi/pengamatan adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Observasi penelitian ini menggunakan jenis observasi non partisipan, dalam observasi ini peneliti tidak ikut terlibat dalam kegiatan yang diobservasi. Peneliti melakukan pengamatan atas kegiatan kerja karyawan di PT.Jawari Sentosa.

b. Angket (Kuesioner)

Menurut **Noor (2011 : 111)** Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Dokumentasi

Menurut **Suharsimi (2010:188)** Dokumentasi adalah cara untuk mencari data pegawai, hal-hal atau variabel yang berbentuk catatan, buku, surat kabar, majalah, notulen, agenda.

3 Analisis Data

3.5.1 Deskriptif Kuantitatif

Menurut **Sanusi (2012 : 45)** Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

3.6 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6.1 Uji Validitas Data

Menurut Noor (2011 : 111) Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai *r hitung (correlated / total indikator)* $> r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai *r hitung (correlated / total indikator)* $< r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Noor (2011 : 111) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60 .

3.6.3 Uji normalitas

Menurut Noor (2011 : 112) Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Multikolinieritas

Menurut **Frish dalam Firdaus (2011 : 176)** Multikolineritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolineritas menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan bila $VIF > 5$ terdapat masalah multikolineritas yang serius. Sebaliknya bila $VIF < 5$ menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai masalah multikolineritas.

3.7.2 Uji heterokedastisitas

Menurut **Suliyanto (2011 : 95)** Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika scatterplot membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.3 Uji Autokolerasi

Menurut **Suliyanto (2011 : 126)** Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- a) Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b) Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- c) Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif

3.8 Analisis Linier Regresi Berganda

Menurut **Suliyanto (2011 : 53)** Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :	Y	=	Motivasi Kerja
	a	=	Konstanta
	b_1, b_2, b_3	=	Koefisien Regresi
	X_1	=	Gaji
	X_2	=	Insentif
	X_3	=	Jaminan Sosial
	E	=	Tingkat Kesalahan (error)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji simultan (Uji F)

Menurut **Ghozali (2009 : 23)** Uji statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat. Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F statistik dalam regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji signifikansi koefisien determinan R².

Rumus untuk menghitung F hitung dalam uji F adalah :

$$\text{Rumus F : } \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

- F = F hitung
- R = Koefisien Determinasi
- k = Jumlah Variabel Penelitian
- n = Jumlah Sampel

untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Ha diterima apabila $F (\text{hitung}) > F (\text{tabel})$, berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $< 0,05$
- b. Ho diterima apabila $F (\text{hitung}) < F (\text{tabel})$, berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $> 0,05$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.9.2 Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t dengan t tabel. Uji t atas variabel bebas (X) adalah sebagai berikut :

$$\text{Rumus } t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t = mengikuti fungsi t, dengan df= n-2
- r = Koefisien Kolerasi
- n = jumlah sampel

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Ha diterima apabila $t(\text{hitung}) > t(\text{tabel})$, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} < 0,05$
- Ho diterima apabila $t(\text{hitung}) < t(\text{tabel})$, artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara varibel X dengan varibel Y dan $P \text{ value} > 0,05$

3.9.3 Uji Koefisien Determinan R^2

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0-1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan

PT. Jawari Sentosa merupakan perusahaan penyalur tenaga kerja kontrak atau outsourcing yang berkantor di Jln. Hang Tuah No.16 Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak, sesuai dengan keputusan kepala dinas tenaga kerja, transmigrasi dan kependudukan Provinsi Riau Nomor: KPTS 09/Disnakerstransduk-SES/XII/2013 tentang izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. PT. Jawari Sentosa resmi berdiri pada tahun 2013 yang awalnya berdiri dengan nama CV. Jasa Sesama yang berdiri sejak tahun 1990.

PT. Jawari sentosa menjadi perusahaan patner dari beberapa perusahaan besar di Provinsi Riau yang membutuhkan tenaga kerja kontrak cleaning service seperti PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk, PT. Cevron Pacifik Indonesia, PTPN V dan masih banyak perusahaan yang bekerja sama dengan PT. Jawari Sentosa. PT. Jawari Sentosa resmi berdiri sebagai PT pada tahun 2013 yang awalnya berdiri dengan nama CV Jasa Sesama yang berdiri sejak tahun 1990.

4.2 Visi, Misi, dan Nilai Dasar PT. Jawari Sentosa

1. Visi Perusahaan

Menjadi mitra terpercaya dalam penyediaan sumber daya manusia bagi perusahaan di semua bidang usaha di Provinsi Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Misi Perusahaan

- a. Menjadi mitra terpercaya bagi pencari kerja dengan menjunjung prinsip PKB-4N (Penerimaan Karyawan Bebas Biaya, Bebas Korupsi, Bebas Kolusi, Bebas Nepotisme)
- b. Berusaha menerapkan nilai-nilai Islam yang berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah disetiap aktivitas perusahaan
- c. Menjadi patner bagi mitra kerja dalam mencari solusi yang strategis setiap permasalahan sumber daya manusia
- d. Membina sumber daya manusia di berbagai bidang untuk menjadi yang terbaik

3. Nilai-nilai Perusahaan

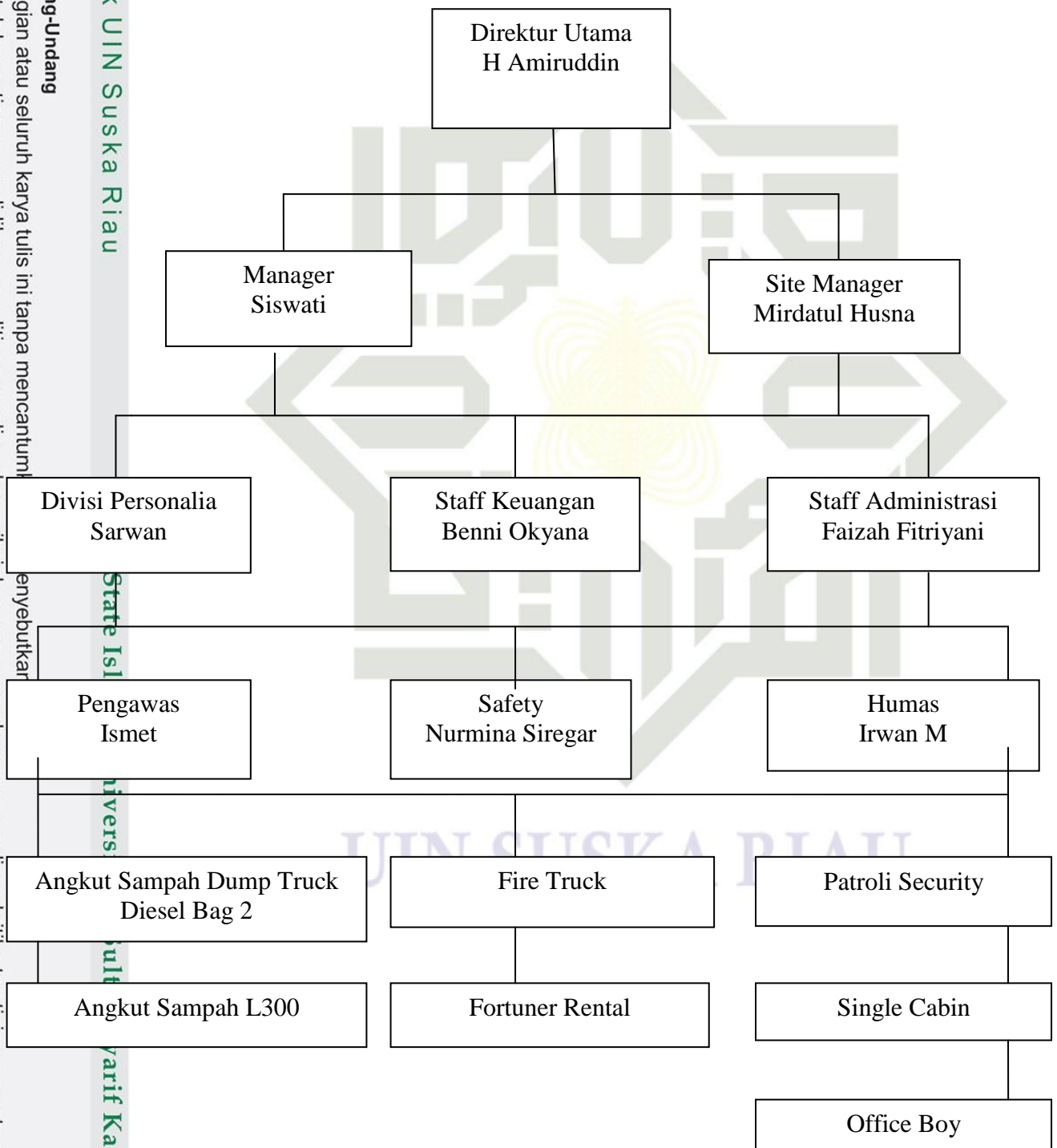
- a. Kehormatan : Bersikap penuh etika, bertanggung jawab dan layak dipercaya
- b. Komunikasi : Koordinasi dengan aktif, terbuka dan jujur
- c. Sinergi : Bahu membahu dalam mencari solusi yang lebih baik dan dapat dipertanggungjawabkan secara kelompok
- d. Profesional : Bekerja dengan kualitas dan standart tertinggi yang ditetapkan demi kepuasan mitra kerja dan karyawan termasuk ketepatan waktu, keakurasian, kecepatan dan keramahtamahan

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang

kendali dan sistem pimpinan organisasi. Struktur Organisasi di PT. Jawari Sentosa
Kec. Tualang Kab. Siak sebagai berikut:

STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN PT. JAWARI SENTOSA



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Menggerakkan suatu organisasi berarti dibutuhkan orang-orang yang berkompeten untuk memegang jabatan tertentu, dimana setiap orang melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sesuai fungsi jabatannya. Dalam uraian tugas dan tanggung jawab untuk masing-masing bagian sesuai dengan struktur organisasi perusahaan.

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dari struktur organisasi pada PT. Jawari Sentosa adalah sebagai berikut :

1. Direktur Utama

Direktur Utama mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain:

- a. Memutuskan dan menentukan strategi, peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan.
- b. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan.
- c. Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungan dengan dunia luar perusahaan.

2. Manager

Manager mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain :

- a. Menyusun rencana pengembangan kegiatan usaha baik itu sasaran maupun tujuan perusahaan
- b. Membuat perencanaan kebutuhan sumber daya manusia (SDM)
- c. Mengkoordinasikan dan menjalin kerja sama yang baik dengan semua pihak yang terkait dengan pekerjaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Membuat perencanaan metode kerja yang akan digunakan bersama dengan setiap divisi yang bersangkutan
- e. Menyiapkan rekomendasi secara terperinci untuk memperlancar proses pekerjaan
- f. Memberikan solusi terhadap masalah-masalah yang terjadi di lapangan kerja

3. Site Manager

Site Manager mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain :

- a. Membuat jadwal pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan
- b. Merencanakan pemakaian alat perusahaan seperti mobil angkut sampah, mobil karyawan, alat-alat kebersihan, dll sesuai dengan waktu penggunaanya
- c. Mengontrol pelaksanaan pekerjaan dan memastikan setiap pekerjaan sudah sesuai dengan intruksi baik itu secara teknis, kualitas maupun waktu
- d. Memberikan informasi mengenai masalah-masalah yang terjadi di lapangan kerja kepada Manager
- e. Membuat laporan mingguan secara rutin yang ditujukan untuk Manager yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan, masalah, kualitas kerja dan waktu kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Divisi Personalia

Menyediakan tenaga kerja dalam kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan masing-masing bagian dalam perusahaan yang meliputi :

- a. Membuat anggaran tenaga kerja yang diperlukan
- b. Membuat job analysis, job description, dan job specification
- c. Menentukan dan memberikan sumber-sumber tenaga kerja
- d. Mengurus seleksi tenaga kerja yang diperlukan perusahaan
- e. Mengurus persoalan pemberhentian (PHK, pensiun, atau resign

5. Staff Keuangan

Staff Keuangan mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain :

Membuat perencanaan keuangan, mulai dari perencanaan peminjaman, penerimaan, pengeluaran, dan pembayaran. Menyusun laporan keuangan harian, mingguan, bulanan, dan tahunan. Mengelola uang kas, mulai dari membuka rekening, menentukan setoran, mengatur kas, menangani pembayaran atas kewajiban dan membuat catatan transaksi kas. Mengelola kredit dengan mengatur tagihan-tagihan, serta mengurus surat berharga, salah satunya seperti menandatangani cek

6. Staff Administrasi

Staff Administrasi mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain

- a. Memeriksa, memilah atau menyortir semua surat yang masuk ke perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Bertanggung jawab untuk menyusun dan membuat surat yang akan dikirim ke pihak luar, tentunya dengan persetujuan pemimpin perusahaan
- c. Menjawab dan menerima telepon
- d. Membuat agenda kantor dan mengisi data entri perusahaan
- e. Membuat jadwal untuk bertemu dengan klien
- f. Membuat berkas data, agar data-data mudah dikelola dan terorganisir dengan baik

7. Pengawas

Pengawas mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain :

- a. Mengatur staff bawahan, jika tidak ada pengaturan yang baik, kekacauan bisa terjadi saat menyelesaikan tugas perusahaan
- b. Mampu menerangkan Job description dengan baik
- c. Melakukan briefing atau pengarahan ke staff bawahan karena briefing atau pengarahan yang rutin akan membuat jalur komunikasi yang baik antar staff, sehingga terciptanya lingkungan kerja yang nyaman
- d. Mengontrol dan memberikan evaluasi
- e. Memberikan motivasi kepada staff bawahan sehingga staff bawahan tidak kehilangan fokus dan jenuh terhadap tugas-tugas yang diberikan

8. Safety

Safety mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain :

- a. Memberlakukan dan memperbaharui program keselamatan kerja bagi karyawan yang mencakup:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Aturan keselamatan, keamanan, kesehatan secara legal
 2. Safety standar dari perusahaan untuk keselamatan di tempat kerja
 - b. Mengidentifikasi dan memetakan potensi bahaya
 - c. Membuat gagasan program K3 yang mencakup usaha preventif dan usaha korektif
 - d. Membuat dan memelihara dokumen yang berkaitan dengan K3
9. Humas
- Humas mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain :
- a. Mengevaluasi kekuatan dan kelemahan perusahaan, baik perusahaan sendiri maupun perusahaan saingan juga ancaman dan peluangnya, mendiagnosis masalah-masalah yang dapat dipecahkan melalui sarana-sarana public relations, mengidentifikasi masyarakat yang dituju dan saluran-saluran yang paling efektif digunakan untuk menjangkau mereka
 - b. Mengevaluasi masalah-masalah dan aktivitas public relations sehingga dapat memberikan laporan-laporan yang teratur kepada pihak manajemen
 - c. Merencanakan dan memajemen kegiatan-kegiatan delegasi perusahaan
10. Angkut Sampah Dump Truck Diesel Bag 2
- Melaksanakan kegiatan mengangkut sampah dengan menggunakan Dump Truck Diesel Bag 2 yang dimulai dari perumahan KPR 1 hingga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perumahan KPR 2, dimana semua sampah diangkut ke kedalam dump truck lalu dibawa ke TPA didaerah bunut

11. Angkut Sampah L300

Melaksanakan kegiatan mengangkut sampah dengan menggunakan mobil L300 yang mengangkut sampah pada mess karyawan, dimana semua sampah diangkut ke kedalam mobil L300 lalu dibawa ke TPA didaerah bunut

12. Fire Truck

Melaksanakan kegiatan pemadam kebakaran dengan menggunakan peralatan proteksi kebakaran secara efektif dan efesien dan sesuai dengan prosedur atau petunjuk yang telah diberikan oleh atasan langsung

13. Fortuner Rental

Melaksankan kegiatan operasional menjemput dan mengantar klien/tamu dari tempat penginapan ke perusahaan sehingga memudahkan klien/tamu untuk melakukan pertemuan di perusahaan

14. Patroli Security

Melaksanakan kegiatan operasional menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan perusahaan yang meliputi aspek pengamanan fisik, personel, informasi dan pengamanan teknis lainnya.

15. Single Cabin

Melaksanakan kegiatan operasional mengantar dan menjemput pekerja/karyawan dan juga memuat barang untuk perusahaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

16. Office Boy

Office Boy mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain :

- a. Mempersiapkan kebutuhan alat tulis kantor yang biasa diperlukan dan digunakan oleh para staff atau karyawan di perusahaan
- b. Melayani kebutuhan fotocopy segala file dan dokumen yang diperlukan oleh staff atau karyawan perusahaan
- c. Menyiapkan kebutuhan konsumsi para pimpinan tinggi dan seluruh staff atau karyawan di dalam perusahaan
- d. Menjaga dan melakukan perawatan terhadap semua kondisi mesin yang digunakan seperti mesin fotocopy, mesin laminating, mesin penghancur kertas dan lain-lain



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan pada PT. Jawari Sentosa Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.
2. Variabel insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan pada PT. Jawari Sentosa Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.
3. Variabel jaminan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan pada PT. Jawari Sentosa Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.

Secara simultan gaji, insentif dan jaminan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Sedangkan adjust R Square sebesar 0,711 menjelaskan bahwa gaji, insentif dan jaminan sosial dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Jawari Sentosa Kecamatan Tualang Kabupaten Siak sebesar 71,1% sementara 28,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada PT. Jawari Sentosa Kecamatan Tualang Kabupaten Siak, dalam pemberian gaji harus diberikan sesuai dengan jabatan dan beban kerja yang dikerjakan oleh karyawan dalam bekerja. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi peningkatan motivasi kerja karyawan menjadi lebih baik.
2. Selain gaji, hendaknya PT. Jawari Sentosa Kecamatan Tualang Kabupaten Siak memberikan insentif tambahan lainnya seperti bonus dan jaminan sosial yang dapat mendorong motivasi kerja karyawan lebih baik lagi didalam menyelesaikan tanggung jawabnya dalam bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'anul Karim. *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Semarang: PT Karya Toha Putra
- Abdul, Ghufur Ruslan. *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020
- Aidil Alfin. 2011. *Konsep Jaminan Sosial Dalam Sistem Ekonomi Islam* Vol.12, No.2, Bukit tinggi: Jurnal Al-Hurriyah
- An-Nabhani, Taqiyuddin. *Sistem Ekonomi Islam*. Jakarta; HTI Press, 2010
- An-shididdeqy, Hasbi. *Pengantar Fiqih Muamalah* cet-7. Semarang: PT Pustaka Rizki Putra, 2010
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Azwar, Sharifudin. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya (ed.4)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008.
- Badriyah, Mila. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2015.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Basyir, Ahmad Azhar. *Asas-Asas Hukum Mu'amalat*. Yogyakarta: UII Press, 2012
- Baqi, Abdul Fuad Muhammad. *Kumpulan Hadist Shahih Bukhari Muslim*: Insan Kamil, 2010.
- Erman, Menne. *Nilai-Nilai Spiritual Dalam Entitas Bisnis Syariah*: Celebes Media Perkasa. 2017
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Vol 100-125, 2009.
- H. M. Yani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012
- Hafiuiddin, Didin dan Hendri. *Sistem Penggajian Islami*. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2010
- Hakim, Lukman. *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*. Surakarta : Erlangga , 2014.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hasibuan, P.S. Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Hasibuan, P.S. Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- Hasibuan, P.S. Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- H.M Ismail. *Kompilasi Hadis Sahih Populer*. Surabaya: Al Irsyah, 2012
- Ibrahim dan Rendra. *Buku Hitam Putih Ekonomi Islam*. Bandung: Gulali Edukasi Indonesia, 2021
- I.K., Rachmawati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2008.
- Kadarisman, M. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Marianus Subianto. 2016. *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat Vol.4, No.3*, Kalimantan timur: Jurnal Administrasi Bisnis.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertai, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana, 2011.
- Notoadmojo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Pemerintah Republik Indonesia, 2003. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Bab I Pasal 1 angka 30, *Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta
- Rahman, Afzalur, dkk. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*. Yogyakarta: PT Dana BhaktiWakaf, 2014.
- Robbins P. Stephen dan Timothy. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT Grasindo, 2009.
- Sanusi, Anwar. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2012.
- Sagian, P Sondang. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Shambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- Siompul, Safrul dan Reza. *Konsep Dasar Penerapan Ekonomi Menurut Perspektif Islam*. Medan: CV.Sentosa Deli Mandiri, 2020



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.

Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2010.

Suliyanto. *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS (ed.1)*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2011.

Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS, 2013

Suwatno., dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta, 2018.

Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Bandung: Geman Insani Press, 2010

Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Islamic Human Capital Management (Manajemen Sumber Daya Insani)*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 1 : Surat izin Riset

KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonos@uin-suska.ac.id

Un.04/E.VII/PP/00.9/266/2021

Pekanbaru, 20 Januari 2021 M

Biasa

6 Jumadil Akhir 1442 H

Izin Riset

Kepada
Yth. Pimpinan PT. Jawari Sentosa
Kecamatan Tualang
Siak

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Rena Aria Shahera
NIM. : 11770123427
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Pengaruh Gaji, Insentif, Dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja
Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT. Jawari Sentosa
Kecamatan Tualang Siak)". Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan
memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dekan,
Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 2 : Surat Keterangan telah melakukan Penelitian



PT JAWARI SENTOSA
Kantor Pusat : Jl. Hangtuah No. 16 Perawang, Kab. Siak
Telp. 0761-91991, Hp : 0811 769 785

Perawang, 04 Februari 2021

No : 020 / JS / II / 2021
Lampiran : -
Perihal : Menerima Izin Riset

Kepada Yth Bapak / Ibu
Dekan Fakultas Ekonomi
Dan Ilmu Sosial UIN Suska
Riau
Di
Pekanbaru

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya surat dari Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau tentang izin Riset, dengan ini kami dari PT. Jawari Sentosa menerima Riset Mahasiswa tersebut atas nama :

Nama : Rena Aria Shahera
NIM : 11770123427
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : *"Pengaruh Gaji, Insentif, dan Jaminan Sosial terhadap Motivasi Kerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT. Jawari Sentosa Kecamatan Tualang Kabupaten Siak) "*.

Demikianlah surat ini kami buat dengan sebenarnya, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

FAIZAH FITRIYAH
Staff ADM

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 3: Kuesioner Penelitian

LEMBAR KUESIONER

Kepada

Bapak/Ibu yang terhormat

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaji, Insentif, dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada PT. Jawari Sentosa Kecamatan Tualang Kabupaten Siak)”** pada prodi S1 Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya. Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

RENA ARIA SHAHERA

NIM. 11770123427

1. Identitas Responden

- Nama : _____ (*boleh tidak diisi)
- Umur : _____ Tahun
- Jenis Kelamin : () Laki-Laki
() Perempuan
- Pendapatan Anda Perbulan : () Rp 1.000.000 – Rp 2.000.000
() Rp 2.000.000 – Rp 5.000.000



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

() Rp 5.000.000 – Rp 8.000.000

- Pendidikan Terakhir : () SD () D3
() SMP () S1
() SMA () S2

2. Petunjuk Pengisian kuesioner

- Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban.
- Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda cheklist (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan.**
- Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu :
 - Sangat Setuju (SS) = 5
 - Setuju (S) = 4
 - Cukup Setuju (CS) = 3
 - Tidak Setuju (TS) = 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.
- Terima kasih atas partisipasinya.

1. Variabel Motivasi Kerja (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
	Saya melaksanakan pekerjaan saya dengan niat mengharap ridha Allah Subhanahu wata'ala					
	Saya melaksanakan pekerjaan saya dengan baik dan benar					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Saya niat bekerja untuk menafkahi keluarga					
Saya niat bekerja untuk menambah harta halal					
Saya mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.					
Saya melaksanakan suatu pekerjaan dengan ikhlas					
Saya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin					
Saya niat bekerja untuk menambah simpanan akhirat					

2. Variabel Gaji (X1)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima telah memenuhi prinsip keadilan					
	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dan jelas dengan pekerjaan yang saya lakukan					
	Gaji saya peroleh telah dapat memenuhi kebutuhan dan hidup yang layak.					
	Perusahaan memberikan gaji tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam akad					
	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai standar upah minimum kota					
	Besarnya gaji ditentukan sepihak oleh pihak perusahaan tetapi disepakati oleh karyawan					
	Pembayaran gaji berdasarkan asas keadilan dan kejujuran					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gaji yang diberikan perusahaan dapat memberikan rasa ketentraman dan kebahagiaan hidup bagi karyawan					
--	--	--	--	--	--

3. Variabel Insentif (X_2)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Perusahaan memberi insentif dengan prinsip keadilan tanpa mendzalimi pihak lain					
2	Pemberian insentif sesuai dengan usaha masing-masing karyawan					
3	Sistem insentif yang ditetapkan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan					
4	Sistem insentif yang ditetapkan perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan					
5	Sistem insentif yang ditetapkan perusahaan dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan					
6	Pemberian insentif oleh perusahaan telah memenuhi syarat terbuka, dan berorientasi falah (keuntungan dunia dan akhirat).					
7	Insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup layak dan jelas					
8	Perusahaan memberikan insentif secara jelas tanpa adanya sikap hura-hura					

4. Variabel Jaminan Sosial (X_3)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Jaminan sosial diwujudkan perusahaan dalam bentuk zakat, shadaqah dan infaq					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3	Hasil pengelolaan dana jaminan sosial digunakan seluruhnya untuk kepentingan karyawan					
4	Jaminan sosial pada perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan-ketentuan akad dalam pandangan hukum ekonomi Islam.					
5	Zakat sebagai jaminan sosial di perusahaan yang bertujuan menciptakan pembangunan ekonomi yang lebih berkeadilan.					
6	Prinsip jaminan sosial syariah yang diterapkan oleh perusahaan adalah kegotong-royongan (at-ta'wun)					
7	Prinsip jaminan sosial syariah yang diterapkan oleh perusahaan adalah nirlaba (tabarru')					
8	Prinsip jaminan sosial syariah yang diterapkan oleh perusahaan adalah keterbukaan					
	Prinsip jaminan sosial syariah yang diterapkan oleh perusahaan adalah kehati-hatian,					



Lampiran 4. Tabulasi

LAMPIRAN TABULASI TANGGAPAN RESPONDEN PENELITIAN

No Re sp	MOTIVASI KERJA (Y)									GAJI (X1)									INSENTIF (X2)										JAMINAN SOSIAL (X3)								
	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Sk or	X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	X1 .7	X1 .8	Sk or	X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X2 .8	Sk or	X3. 1	X3 .2	X3 .3	X3 .4	X3 .5	X3 .6	X3 .7	X3 .8	Sk or	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	4	5	4	38	5	4	4	5	4	5	5	4	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	4	5	5	4	4	4	4	35	4	4	5	4	4	4	5	5	35	4	3	4	4	3	4	4	4	30	5	4	4	4	4	4	4	4	4	33
3	5	4	4	5	4	4	4	4	34	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	5	5	5	5	5	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	4	5	5	5	5	4	37	5	4	5	4	5	5	5	4	37	4	4	4	4	4	4	5	5	34	5	5	4	5	4	4	4	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	4	5	5	4	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	3	4	3	3	4	4	3	3	27	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	4	3	4	4	4	4	4	29
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	33
8	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	5	5	34	
9	5	4	5	5	4	4	4	5	36	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	4	4	4	5	5	4	34	5	4	5	5	4	4	4	4	4	35
10	5	4	5	4	4	4	4	4	34	5	5	4	4	3	3	4	3	31	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	3	4	3	4	30	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	3	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	3	3	30	5	4	4	4	4	4	3	3	31	
12	5	4	4	4	3	3	3	4	30	5	4	4	4	4	3	3	3	30	4	3	4	4	4	3	4	4	30	4	4	4	4	3	4	3	4	30	
13	5	4	5	5	4	4	4	4	35	4	3	4	4	4	3	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	3	4	3	3	29	
14	5	4	4	5	3	4	3	4	32	4	3	3	4	4	3	4	4	29	5	4	4	4	4	3	3	4	31	4	4	4	3	3	4	4	4	30	
15	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4	3	3	4	4	3	4	4	29	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
16	5	4	4	5	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	5	5	34	5	4	5	4	4	5	4	4	35	5	4	4	4	4	4	4	4	33	
17	5	3	5	5	3	4	3	4	32	4	3	4	4	4	4	4	4	31	5	4	4	4	4	4	3	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	4	4	3	4	4	30	4	3	4	4	4	4	3	4	30	4	3	4	3	4	4	4	4	30	
19	5	4	5	5	4	4	4	4	35	4	4	4	4	3	3	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
20	4	4	4	4	3	4	3	4	30	4	3	3	4	4	3	4	4	29	4	3	3	3	3	4	4	4	28	4	4	4	3	4	4	4	4	31	
21	4	3	4	4	3	4	3	4	29	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	3	3	3	3	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
22	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	3	4	4	4	3	3	4	29	4	3	4	4	3	4	4	4	30	4	3	4	4	4	4	4	4	31	
23	5	4	4	4	3	4	3	4	31	3	3	3	4	4	3	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	4	4	4	33	
24	5	4	4	4	5	4	5	5	36	5	4	4	4	4	3	4	4	32	4	5	4	4	4	4	4	4	33	5	4	5	5	5	4	4	4	36	
25	5	5	5	5	4	4	4	4	36	4	4	4	5	4	4	5	4	34	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	4	5	4	4	4	4	4	34	
26	5	4	4	4	3	4	4	4	32	4	3	4	4	4	3	4	4	30	3	4	4	4	4	4	3	4	30	4	4	4	5	4	4	4	4	33	
27	5	4	4	4	4	4	4	4	33	5	4	4	4	4	3	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	4	5	5	35	
28	5	4	4	5	4	4	4	4	34	4	3	3	4	4	3	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	3	4	4	4	4	4	32	
29	5	4	4	3	3	4	3	3	29	3	4	3	3	3	3	4	3	26	3	4	3	4	4	3	3	4	28	3	4	3	4	4	4	4	4	30	
30	4	3	5	5	3	4	4	4	32	4	3	4	4	4	3	4	4	30	4	5	4	3	4	4	3	4	31	5	5	4	5	5	5	4	4	37	
31	4	4	4	3	4	4	4	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	4	4	3	3	4	3	27	3	3	3	4	4	4	4	4	29	
32	4	4	4	3	3	4	3	3	28	3	3	3	4	3	4	3	4	27	4	3	3	3	3	4	3	3	27	3	3	3	4	3	3	3	4	26	
33	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	3	4	4	4	3	4	4	30	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	3	4	4	4	4	4	4	31	
34	4	3	4	4	3	4	3	4	29	4	4	3	4	4	3	4	4	30	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	

kan sumber:

Islamic Univ

1. D
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



35	5	5	5	4	5	5	4	5	38	5	4	4	4	4	4	5	5	35	5	4	4	4	4	4	4	5	34	5	5	5	4	4	4	4	4	35
36	5	4	5	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	5	5	34	3	4	3	4	4	3	4	3	28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	5	4	5	5	4	4	4	5	36	4	4	5	5	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	4	5	4	4	4	4	35
38	5	4	4	4	4	4	4	5	34	4	3	4	4	3	3	4	4	29	4	4	5	5	5	4	4	4	35	4	5	4	5	5	5	4	4	36
39	4	5	5	5	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	5	5	5	4	4	4	35	5	4	4	5	4	4	4	4	34
40	5	4	5	5	4	4	5	5	37	5	4	4	4	4	4	5	5	35	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	5	5	5	5	4	4	4	5	37	4	4	3	4	3	3	4	4	29	5	4	5	4	5	4	4	5	36	5	5	5	4	4	4	4	4	35
42	5	4	5	5	4	5	4	4	36	4	3	4	4	4	3	4	4	30	4	4	4	5	5	4	5	4	35	5	4	5	4	5	5	5	5	38
43	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4	4	4	4	4	3	4	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	5	5	4	5	5	36
44	5	5	5	5	5	4	4	5	38	4	5	5	4	5	4	5	5	37	4	4	4	4	3	4	3	3	29	5	5	5	4	4	4	4	4	35
45	4	3	4	4	4	3	4	4	30	3	3	4	4	4	3	4	4	29	4	3	4	4	3	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	5	5	5	5	4	38	5	4	5	5	4	4	4	4	35
47	5	3	5	5	3	5	3	5	34	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4	4	5	4	4	4	5	5	35
48	4	4	4	3	4	4	3	4	30	4	3	4	3	3	3	4	4	28	4	3	4	3	4	5	4	3	30	4	4	4	3	3	5	4	4	31
49	5	5	5	3	4	4	4	4	34	5	4	4	4	4	4	5	5	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	4	4	4	4	4	35
50	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	3	3	4	3	4	29	4	4	4	4	4	3	4	4	31	5	4	4	4	4	3	3	3	30
51	5	4	5	5	4	4	4	4	35	5	4	4	4	4	4	5	5	35	4	4	4	4	4	3	3	3	29	4	4	4	5	4	4	4	5	34
52	5	5	4	3	4	4	4	4	33	4	3	3	4	4	4	3	4	29	4	4	4	4	5	4	4	5	34	4	4	4	5	4	5	4	4	34

is ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



Lampiran 5.

REKAP JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL MOTIVASI KERJA

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	1.9	1.9	1.9
4.00	15	28.8	28.8	30.8
5.00	36	69.2	69.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	11.5	11.5	11.5
4.00	36	69.2	69.2	80.8
5.00	10	19.2	19.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	1.9	1.9	1.9
4.00	30	57.7	57.7	59.6
5.00	21	40.4	40.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Valid	3.00	7	13.5	13.5	13.5
	4.00	22	42.3	42.3	55.8
	5.00	23	44.2	44.2	100.0
Total		52	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	13	25.0	25.0	25.0
4.00	32	61.5	61.5	86.5
5.00	7	13.5	13.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	3.8	3.8	3.8
4.00	43	82.7	82.7	86.5
5.00	7	13.5	13.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	12	23.1	23.1	23.1
4.00	34	65.4	65.4	88.5
5.00	6	11.5	11.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Valid	3.00	5	9.6	9.6	9.6
	4.00	35	67.3	67.3	76.9
	5.00	12	23.1	23.1	100.0
Total		52	100.0	100.0	

VARIABEL GAJI

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	11.5	11.5
	4.00	35	67.3	78.8
	5.00	11	21.2	100.0
Total		52	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	20	38.5	38.5
	4.00	28	53.8	92.3
	5.00	4	7.7	100.0
Total		52	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	25.0	25.0
	4.00	32	61.5	86.5
	5.00	7	13.5	100.0
Total		52	100.0	

X1.4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	9.6	9.6	9.6
4.00	43	82.7	82.7	92.3
5.00	4	7.7	7.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	21.2	21.2	21.2
4.00	37	71.2	71.2	92.3
5.00	4	7.7	7.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	26	50.0	50.0	50.0
4.00	24	46.2	46.2	96.2
5.00	2	3.8	3.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	13.5	13.5	13.5
4.00	30	57.7	57.7	71.2
5.00	15	28.8	28.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

X1.8



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	13.5	13.5	13.5
4.00	34	65.4	65.4	78.8
5.00	11	21.2	21.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

VARIABEL INSENTIF

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	9.6	9.6	9.6
4.00	37	71.2	71.2	80.8
5.00	10	19.2	19.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	12	23.1	23.1	23.1
4.00	36	69.2	69.2	92.3
5.00	4	7.7	7.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	13.5	13.5	13.5
4.00	37	71.2	71.2	84.6
5.00	8	15.4	15.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	9.6	9.6	9.6
	4.00	39	75.0	75.0	84.6
	5.00	8	15.4	15.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	15.4	15.4	15.4
	4.00	36	69.2	69.2	84.6
	5.00	8	15.4	15.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	15.4	15.4	15.4
	4.00	36	69.2	69.2	84.6
	5.00	8	15.4	15.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	21.2	21.2	21.2
	4.00	32	61.5	61.5	82.7
	5.00	9	17.3	17.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	15.4	15.4	15.4
4.00	37	71.2	71.2	86.5
5.00	7	13.5	13.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

VARIABEL JAMINAN SOSIAL

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	7.7	7.7	7.7
4.00	25	48.1	48.1	55.8
5.00	23	44.2	44.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	11.5	11.5	11.5
4.00	36	69.2	69.2	80.8
5.00	10	19.2	19.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	7.7	7.7	7.7
4.00	36	69.2	69.2	76.9
5.00	12	23.1	23.1	100.0
Total	52	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	9.6	9.6	9.6
	4.00	33	63.5	63.5	73.1
	5.00	14	26.9	26.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	11.5	11.5	11.5
	4.00	39	75.0	75.0	86.5
	5.00	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.8	3.8	3.8
	4.00	43	82.7	82.7	86.5
	5.00	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	11.5	11.5	11.5
	4.00	39	75.0	75.0	86.5
	5.00	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

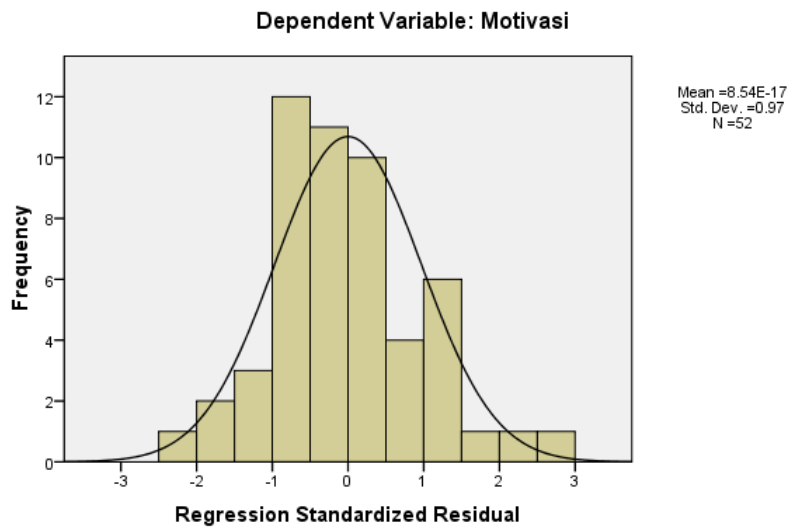
X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	5.8	5.8	5.8
	4.00	41	78.8	78.8	84.6
	5.00	8	15.4	15.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

Histogram

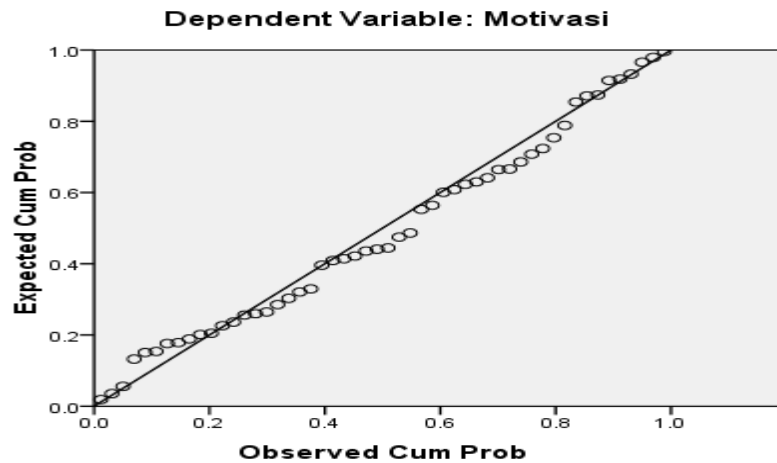


UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	1.839	2.887		.637	.527		
Gaji	.438	.094	.466	4.679	.000	.571	1.752
Insentif	.260	.098	.259	2.641	.011	.587	1.704
Jaminan Sosial	.291	.119	.270	2.453	.018	.468	2.135

a. Dependent Variable: Motivasi

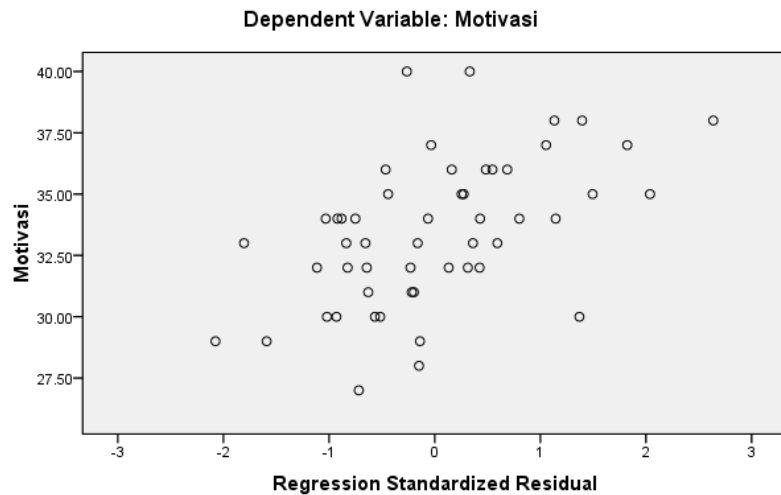
UIN HETEROSKEDASTISITAS

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Scatterplot



UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.853 ^a	.728	.711	1.60769	1.740

a. Predictors: (Constant), Jaminan Sosial, Insentif, Gaji

b. Dependent Variable: Motivasi

UJI REGRESI BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	1.839	2.887		.637	.527		
Gaji	.438	.094	.466	4.679	.000	.571	1.752
Insentif	.260	.098	.259	2.641	.011	.587	1.704



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jaminan Sosial	.291	.119	.270	2.453	.018	.468	2.135
----------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Motivasi

UJI F/SIMULTAN

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332.762	3	110.921	42.915	.000 ^a
	Residual	124.064	48	2.585		
	Total	456.827	51			

a. Predictors: (Constant), Jaminan Sosial, Insentif, Gaji

b. Dependent Variable: Motivasi

UJI T/PARSIAL

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	1.839	2.887		.637	.527		
Gaji	.438	.094	.466	4.679	.000	.571	1.752
Insentif	.260	.098	.259	2.641	.011	.587	1.704
Jaminan Sosial	.291	.119	.270	2.453	.018	.468	2.135

a. Dependent Variable: Motivasi

UJI R2/KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.853 ^a	.728	.711	1.60769	1.740



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI VALIDITAS

VARIABEL Y

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	28.7692	7.240	.526	.799
Y2	29.3654	7.374	.424	.813
Y3	29.0577	7.153	.538	.798
Y4	29.1346	6.629	.509	.806
Y5	29.5577	6.644	.610	.787
Y6	29.3462	7.721	.471	.808
Y7	29.5577	6.801	.598	.789
Y8	29.3077	6.727	.658	.780

VARIABEL X1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	27.1923	8.002	.561	.833
X1.2	27.5962	7.775	.581	.831
X1.3	27.4038	7.540	.655	.821
X1.4	27.3077	8.805	.461	.844
X1.5	27.4231	8.014	.620	.826
X1.6	27.7500	7.799	.622	.825
X1.7	27.1346	7.334	.691	.816
X1.8	27.2115	8.131	.492	.841

VARIABEL X2

Item-Total Statistics

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	27.8654	7.099	.547	.814
X2.2	28.1154	7.281	.472	.823
X2.3	27.9423	6.644	.717	.791
X2.4	27.9038	7.108	.591	.809
X2.5	27.9615	6.822	.617	.805
X2.6	27.9615	7.214	.469	.824
X2.7	28.0000	6.863	.515	.820
X2.8	27.9808	7.039	.559	.812

VARIABEL X3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	28.6346	5.805	.492	.801
X3.2	28.9231	5.837	.575	.785
X3.3	28.8462	5.937	.557	.788
X3.4	28.8269	5.989	.473	.802
X3.5	28.9808	5.823	.661	.774
X3.6	28.9038	6.481	.499	.798
X3.7	28.9808	6.019	.571	.787
X3.8	28.9038	6.442	.450	.803

UJI RELIABILITAS

VARIABEL Y

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	52	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	52	100.0



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	52	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	8

VARIABEL X1

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	52	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	8

VARIABEL X2

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	52	100.0
Excluded ^a	0	.0



Total	52	100.0
-------	----	-------

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	8

VARIABEL X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	8

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RIWAYAT HIDUP PENULIS



RERENA ARIA SHAHERA dilahirkan di Perawang, pada tanggal 03 Agustus 1999. Lahir dari pasangan Armiwan dan Sabariah, yang merupakan anak Kedua dari tiga bersaudara. Pendidikan Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SDN 001 Tualang Perawang Kabupaten Siak Provinsi Riau. Pada tahun 2011 melanjutkan pendidikan ke SMPN 4 Tualang Perawang dan selesai pada tahun 2014. Pada tahun itu juga penulis melanjutkan pendidikan ke SMAN 2 Tualang, Perawang, Kabupaten Siak Provinsi Riau dan selesai pada tahun 2017.

Pada tahun 2017 melalui jalur Mandiri diterima menjadi mahasiswa pada Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada Bulan Januari Hingga Maret 2020 melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di PT. PLN (Persero) induk wilayah Riau.

Pada Bulan Juli sampai Agustus 2020 melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Tualang, Kecamatan Perawang Kabupaten Siak. Melaksanakan penelitian pada November Tahun 2020 hingga Januari 2021 di Desa Tualang, Kecamatan Perawang Kabupaten Siak

Pada tanggal 10 Juni 2021 dinyatakan lulus dan berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi melalui sidang tertutup Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.